

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social**

**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**

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**

Autora:

Isabel Mamani Luque

Asesor:

Paul Gonzalo Paredes Palacios

Lima, 2022

Informe de Similitud

Yo, Paredes Palacios Paul Gonzalo, docente de la Facultad de derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor del Trabajo Académico titulado “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”, del/de la autor(a) Mamani Luque Isabel, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 05/12/2022.
- He revisado con detalle dicho reporte y Trabajo Académico, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 03 de abril del 2023.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Paredes Palacios Paul Gonzalo	
DNI: 10553187	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-6813-9813	

RESUMEN

El plazo razonable se encuentra ligado al concepto del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, a razón de que todo ser humano tiene derecho a ser oído por un tribunal competente, con las garantías mínimas y dentro de un tiempo que no denote la configuración de una victoria pírrica. El objetivo de la presente investigación es responder si en el caso de la NLPT, los juzgados y salas superiores de la CSJLIMA cumplen con el derecho al plazo razonable, durante el periodo 2017-2021. El análisis de la investigación utiliza los criterios jurisprudenciales establecidos por la Corte IDH, los dos parámetros propuestos (el carácter alimentario del proceso laboral y la seguridad jurídica) y data obtenida del ETII NLPT adscrita al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial del Perú, la Secretaría Técnica del ETII NLPT de la CSJLIMA y el Área de Administración de las Salas Laborales – NLPT de la CSJLIMA. Estos elementos han permitido identificar la vulneración del derecho al plazo razonable en dichas instancias jurisdiccionales y dentro del periodo estudiado.

Palabras clave: derecho procesal laboral, plazo razonable.

ABSTRACT

The reasonable term is linked to the concept of due process and effective jurisdictional protection, because every human being has the right to be heard by a competent court, with the minimum guarantees and within a time that does not denote the configuration of a Pyrrhic victory. The objective of the present research is to answer whether in the case of the NLPT, the courts and superior chambers of the CSJLIMA comply with the right to reasonable time, during the period 2017-2021. The analysis of the research uses the jurisprudential criteria established by the IACHR Court, the two proposed parameters (the alimentary nature of the labor process and legal certainty) and data obtained from the ETII NLPT attached to the Executive Council of the Judiciary of Peru, the Technical Secretariat of the ETII NLPT of the CSJLIMA and the Area of Administration of the Labor Chambers - NLPT of the CSJLIMA. These elements have made it possible to identify the violation of the right to reasonable time in these jurisdictional instances and within the period studied.

Keywords: labor procedural law, reasonable time.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
I. Marco Teórico	5
1.1. Cuestiones preliminares sobre el derecho al plazo razonable	5
1.2. Parámetros para determinar el plazo razonable según la jurisprudencia de la Corte IDH	8
II. Análisis de los hallazgos obtenidos mediante datos estadísticos de los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA	12
2.1. La complejidad de los actuados	14
2.2. La actuación o conducta de la parte actora	18
2.3. La conducta de los órganos judiciales	21
2.4. La afectación a la esfera jurídica de la parte actora.....	31
2.5. El carácter alimentario del proceso laboral	32
2.6. La seguridad jurídica	33
III. Talento humano y estructura organizativa de los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA	37
CONCLUSIONES	42
ANEXOS	43
BIBLIOGRAFÍA	58

INTRODUCCIÓN

El conflicto es inherente a la relación laboral. Las diferencias que no se solucionan, vía el trato directo, suelen terminar en sede judicial. El real respeto y disfrute de los derechos laborales se materializa a través un derecho subjetivo que responde con eficacia y eficiencia. De acuerdo a la exposición de motivos de la NLPT, las demandas judiciales durarían como máximo seis meses. Situación que se pudo apreciar al inicio de su implementación. Sin embargo, con el transcurrir de los años, el panorama se tornó distinto, llegando incluso a un tiempo que supera los tres años.

El objetivo de la investigación es responder si en el caso de la NLPT, los juzgados y salas superiores de la CSJLIMA cumplen con el derecho al plazo razonable, durante el periodo 2017-2021. Se analiza esta corte superior en atención a que, esta no cubre toda la provincia de Lima, sino algunos distritos (San Isidro, Surco, Miraflores, Jesús María, entre otros). Además, Lima Centro agrupa la mayor cantidad de empresas y entidades públicas. El periodo de la investigación está determinado a razón de la accesibilidad de los datos estadísticos.

La metodología adoptada es cuantitativa por el uso de data obtenida del ETII NLPT adscrita al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la Secretaría Técnica del ETII NLPT de la CSJLIMA y el Área de Administración de las Salas Laborales – NLPT de la CSJLIMA. Se utiliza fuentes secundarias a razón de que la investigación se vale de la bibliografía publicada hasta diciembre-2022. El desarrollo de la investigación está dividido en tres secciones. El primero, presenta el marco teórico para identificar los parámetros establecidos por la Corte IDH respecto del plazo razonable, además, se propone dos parámetros adicionales (el carácter alimentario del proceso laboral y la seguridad jurídica), en función a la particularidad de la relación de trabajo y del derecho procesal peruano. El segundo, analiza los hallazgos obtenidos de datos estadísticos respecto al incumplimiento de los parámetros establecidos por la Corte IDH y de los dos parámetros propuestos. Por último, se identifica las deficiencias en la estructura organizativa que no permiten contrarrestar la vulneración del derecho al plazo razonable.

I. Marco Teórico

1.1. Cuestiones preliminares sobre el derecho al plazo razonable

Una de las garantías procesales que ha tenido un importante desarrollo dogmático y jurisprudencial, a nivel internacional y nacional, es el derecho al plazo razonable. Este se encuentra regulado en diferentes normas dictadas, entre ellos, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR por sus siglas en inglés) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos – Pacto de San José (CADH), los cuales resultan de obligatorio cumplimiento, en virtud a lo dispuesto en el artículo 55° de la Constitución Política del Perú (en adelante CP), concordante con su Cuarta Disposición Final y Transitoria.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) aplica e interpreta la Convención Americana sobre Derechos Humanos a través de sus diversos pronunciamientos, con la finalidad de que estas sean tomadas como guías, evitando que casos similares sean llevados a sus instancias. De esta manera, busca una real protección, contribuyendo con los estados al cumplimiento de sus compromisos internacionales.

Si bien, el plazo razonable no está regulado literalmente en la CP, este se encuentra “vinculado al debido proceso y a la tutela jurisdiccional (artículo 139 inciso 3 de la Const.). También a la prescripción y la cosa juzgada (artículo 139 inciso 13 de la Const.)” (Medina, 2008).

Ello es posible, en tanto los derechos humanos se sustentan en la dignidad humana. Autoras como Salmón y Blanco, en concordancia con las diversas opiniones consultivas de la Corte IDH, indican que “[e]l debido proceso es el derecho-base de todo sistema de protección de derechos y refleja (...) la evolución y el dinamismo de

la teoría y la práctica del marco jurídico de los derechos humanos” (2021, p. 37).

La observancia del derecho al plazo razonable constituye el respeto de la dignidad humana. Según Torres Zúñiga, citada por Amado Rivadeneyra, refiere que el plazo razonable “es propiamente una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva (...) y, en tal medida, se funda en el respeto a la dignidad de la persona humana” (2016, p. 45).

Dicha observancia no se limita únicamente a la expedición de una sentencia en un breve tiempo, sino que, esta se extiende hasta la materialización efectiva de lo decidido. Así, el Tribunal Constitucional (en adelante TC) señala que, el debido proceso viene a ser la “observancia de los derechos fundamentales (...), principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso. Mientras que la tutela judicial efectiva supone (...) el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia” (Expediente 8123-2005-PHC/TC LIMA, párrafo 6).

En esa misma línea argumentativa, García Ramírez expresa que, no atender el derecho al plazo razonable constituye:

Un problema mayor en el acceso a la justicia [que] reside en la generalizada tardanza en alcanzar la solución de la controversia por la vía procesal. Esto gravita negativamente sobre la impresión que se tiene de la justicia y la confianza que en ella se deposita (...) La teoría y la práctica del acceso a la justicia quedan oscurecidas cuando entra en escena la máxima «justicia retrasada es justicia denegada» (2002, pp. 133–134).

Para la Corte IDH no ha resultado sencillo definir el derecho al plazo razonable. Según la Comisión Andina de Juristas Perú:

Para establecer un lapso preciso que constituye el límite entre la duración razonable y la prolongación indefinida de un proceso, la Corte ha señalado que es necesario examinar las circunstancias particulares de cada caso (...) [Por lo tanto, l]a Corte, (...) no opta por precisar un plazo determinado en días calendarios o naturales como el máximo de duración aplicable a un proceso sino que

brinda unos criterios a ser evaluados por la judicatura para precisar si se afecta o no el *derecho a la duración de un proceso en un plazo razonable* (2008, pp. 6–7).

En igual razonamiento, el TC, en concordancia con la jurisprudencia internacional, refiere que, “el plazo razonable (...) no puede traducirse en un número fijo de días, semanas, meses o años, o varios períodos dependiendo de la gravedad del delito” (Medina, 2008). Sin embargo, también señala que, “dicha imposibilidad para establecer plazos fijos no impide tener criterios o pautas (...) que permitan al juez (...) determinar la afectación del derecho constitucional a ser juzgado más allá del tiempo razonablemente necesario” (Amado, 2016, p. 51).

Ahora bien, resulta pertinente señalar que, el plazo razonable difiere del plazo legal. En palabras de Medina:

En el primero, el plazo no se encuentra establecido claramente, por cuanto si lo estuviera se convertir[ía] en un plazo legal. En este último, si el plazo se agota y no se ha dado respuesta al justiciable se vulnera automáticamente el derecho (Medina, 2008).

En el proceso judicial, el derecho al plazo razonable encuentra dos límites. Por un lado, un límite superior que circunscribe la expedición de la respuesta a un tiempo no lejano, lo que se traduce en emplear el tiempo de forma razonable, tanto en el trámite como en la conclusión de las diferentes etapas que componen el proceso. Del otro lado, un límite inferior que evite utilizar un tiempo tan breve que no permita a la persona juzgadora oír los argumentos de las partes, actuar los diversos medios probatorios presentados, reflexionar sobre lo vertido en el proceso y juzgar con criterio de conciencia. Circunstancias que, de no tomarse en cuenta, denotarían una grave vulneración al derecho de defensa y tutela jurisdiccional efectiva.

La Corte IDH ha establecido parámetros que permiten identificar un proceso judicial realizado con una duración razonable. De ahí que, corresponde efectuar su desarrollo. No sin ante señalar que, si bien

estos criterios fueron expedidos a raíz de causas penales, nada impide que estos sean merituados también en el ámbito laboral. Ello en función a que se ha establecido el derecho de “[t]oda persona (...) a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable (...) en la sustentación (...) o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden (...) laboral (...) o de cualquier otro carácter” (numeral 1 del artículo 8° de la CADH – Pacto de San José).

1.2. Parámetros para determinar el plazo razonable según la jurisprudencia de la Corte IDH

Conforme se viene sosteniendo, la Corte IDH en aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en concordancia con el Tribunal Europeo, estableció criterios que han de ser merituados en el análisis del derecho al plazo razonable¹.

El primero alude a **“la complejidad del asunto”**. Inicialmente, el hecho de que un proceso judicial revista complejidad pudiera llevar a pensar que es causal eximente de responsabilidad para los estados, siempre que la dilación esté estrechamente ligado a dicha complejidad. Sin embargo, esta invocación no será suficiente, “sino que además debe probarse que la prolongación del proceso se encuentra directamente relacionada con esta condición y [no] a la inactividad de las autoridades judiciales”. (Salmón & Blanco Vizarrata, 2021, p. 99)

Existen elementos que permiten establecer, de cierta manera, la complejidad. Según Frédéric Edél, citado por Salmón y Blanco, estos se pueden agrupar en “tres categorías: la complejidad de los hechos, la complejidad de los problemas jurídicos y la complejidad del

¹ Con el Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua la Corte IDH incorpora los tres primeros criterios para evaluar el derecho al plazo razonable. Los cuales son: complejidad del asunto, actuación o conducta del interesado y conducta de las autoridades judiciales.

proceso en causa” (2021, p. 99). Los fundamentos fácticos pueden revestir de cierta complejidad al proceso, por ejemplo “el número y la naturaleza particular de [las pretensiones]; el carácter altamente sensible de los hechos; el número de inculpados y testigos; la (...) opinión de peritos (...) entre otros” (2021, p. 99). También, los problemas jurídicos denotan complejidad y podrían estar determinados como consecuencia de “la aplicación de una ley nueva e imprecisa, al principio de igualdad de armas, a la cuestión de constitucionalidad o competencia de una ley o a la interpretación de un tratado internacional” (2021, p. 99). Además, esta complejidad procesal “puede deberse a la pluralidad de partes involucradas, la cantidad de escritos o recursos presentados, (...) identificar y oír a testigos que han cambiado de nombre y dirección, a la ejecución de cartas rogatorias [exhortos], entre otros factores” (2021, p. 99).

El segundo hace referencia a **“la actividad procesal del interesado”**. El desenvolvimiento de la parte interesada durante el desarrollo del proceso no puede ser contraria a su interés para obrar o entorpecer su conducto regular. Se parte del presupuesto de que este es quien mayor expectativa tiene respecto al esclarecimiento de la incertidumbre jurídica. Por ello, en el Caso Cantos vs. Argentina, la Corte IDH señaló la configuración por acción u omisión del interesado, al verificarse que contribuyó “en algún grado a prolongar indebidamente la duración del proceso” (2002, p. 30).

Si bien la parte interesada, por mandato legal, tiene la facultad de “utilizar todos los recursos (...) a su favor [sin embargo] un ejercicio abusivo y de mala fe (...) o la interposición de recursos inexistentes que evidencien una clara intención de dilatar el proceso y obtener ciertos beneficios indirectos” (Rodríguez Rescia, 1998, p. 1303), transgreden el derecho al plazo razonable.

El tercero corresponde a **“la conducta de las autoridades judiciales”**. Durante el desarrollo del proceso, la conducta de las

autoridades debe desarrollarse con diligencia y celeridad. Por lo tanto, la acción de “diligencias inútiles dirigidas a demorar la tramitación del proceso (...) [o no efectuar] acción alguna para su consecución [denota] violación del derecho a un plazo razonable” (Salmón & Blanco Vizarreta, 2021, p. 102). Por ello, situaciones como “el no impulsar de oficio el proceso, lentitud en la evacuación de la prueba ofrecida por las partes, no dictar sentencia en un plazo razonable cuando los autos se encuentren listos para dicho dictado, etc.” (Rodríguez Rescia, 1998, p. 1303), representan una violación del derecho al plazo razonable.

De ahí que resulta necesario hacer énfasis en el “deber positivo de los jueces, quienes no solo deben abstenerse de dilatar el proceso, sino también asegurar que se alcance una decisión del caso en un plazo razonable para evitar (...) prácticas dilatorias”. (Salmón & Blanco Vizarreta, 2021, p. 103).

En concordancia con lo expresado, la Ley de la Carrera Judicial² exhorta a los jueces el deber de observar con diligencia los plazos establecidos y vigilar la celeridad procesal, bajo apercibimiento de informar al órgano de control interno (numeral 6 del art. 34). También, el TUO de la LOPJ³ establece que todo proceso judicial debe ser sustanciado con celeridad, la cual constituye uno de los principios de la administración de justicia (art. 6).

Con posterioridad, la Corte IDH incorporó un cuarto parámetro “**la afectación a la situación jurídica de la parte interesada**”. Señala que “[s]i el paso del tiempo incide de manera relevante en la situación jurídica del individuo, resultará necesario que el procedimiento corra con más diligencia a fin de que el caso se resuelva en un tiempo breve” (2008, para. 155).

² Ley 29277, modificado por la Ley 29574.

³ Decreto Supremo 017-93-JUS, TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Un pronunciamiento tardío torna en irreparable el daño directo e indirecto que recae sobre el justiciable. A criterio de Salmón y Blanco, fue el juez Sergio García Ramírez, quien incorporó este cuarto elemento, a través de sus diversos votos razonados, al sostener que “si la incidencia crece, hasta ser intensa, resultará necesario, en bien de la justicia y la seguridad seriamente comprometidas, que el procedimiento corra con más diligencia a fin de que en breve tiempo (...) se resuelva la situación del sujeto” (2021, p. 104).

Bajo este razonamiento, en el Caso Furlan y familiares vs. Argentina, la Corte IDH estableció que “si las autoridades judiciales hubieran tenido en cuenta el estado de vulnerabilidad [del demandante] (...) hubiera sido evidente que el presente caso [exigiera], por parte de las autoridades jurídicas, una mayor diligencia” (2012, p. 65).

Aunado a los cuatro parámetros establecidos por la Corte IDH y teniendo en cuenta las características de la relación laboral y del proceso laboral, a continuación, se proponen dos criterios adicionales: el carácter alimentario del proceso laboral y la seguridad jurídica.

Así, el quinto criterio (propuesto) vendría a ser **“el carácter alimentario del proceso laboral”**. Este proceso está compuesto por la parte demandante, quien generalmente resulta ser la persona trabajadora. Por otro lado, se tiene a la parte demandada, encabezada por el empleador. Como se advierte son extremos material y socialmente desiguales.

Esta dialéctica existe en tanto el empleador se constituye como dueño de los medios de producción, mientras que la persona trabajadora oferta, únicamente, su fuerza física e intelectual, a cambio de un salario o remuneración que “de su cuantía y de su real

percepción depende la subsistencia del trabajador y de su familia [el cual] puede verse amenazado [por] acreedores [del trabajador o del empleador]” (Pasco, 1986, p. 216).

La naturaleza alimentaria encuentra sustento en el mandato constitucional del artículo 24 de la CP, al establecer que los créditos laborales tienen una atención prioritaria sobre las obligaciones del empleador⁴, teniendo incluso un carácter persecutorio de los bienes del negocio⁵, incluso frente a terceros.

El último criterio (propuesto) corresponde a **“la seguridad jurídica”**. Un pronunciamiento judicial expedido con eficiencia, predictibilidad y de forma oportuna, cierra el conflicto inherente y masificado de la relación laboral. Resulta de sumo interés generar una cultura de armonía y cumplimiento de las obligaciones laborales que permita proporcionar estabilidad socio política al país.

De lo expuesto, se estima que los parámetros indicados por la Corte IDH, sumado a los dos que se proponen en la presente investigación, resultan pertinentes para realizar el análisis objetivo del cumplimiento del derecho al plazo razonable en el proceso laboral peruano, sustanciado con la Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT). Por lo tanto, líneas siguientes se contrasta la data obtenida en la presente investigación, con los criterios señalados hasta este punto.

II. Análisis de los hallazgos obtenidos mediante datos estadísticos de los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA

En el mes de febrero de 2008, el MTPE⁶ creó la comisión encargada de redactar el anteproyecto de la NLPT, inspirado en la oralidad y en las

⁴ Art. 24 de la C.P. del Perú de 1993 (párr. 2).

⁵ Art. 2 y 3 del D.L. N° 856.

⁶ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

nuevas tecnologías. El 02 de diciembre de 2009 la Comisión de Trabajo aprobó por unanimidad el dictamen de la NLPT. Posteriormente, el 15 de diciembre de 2009, el pleno del Congreso aprobó por unanimidad la NLPT, siendo publicada en el diario oficial El Peruano, el 15 de enero de 2010.

La aplicación de la NLPT, en las diferentes cortes superiores del país, fue realizada de forma paulatina. Por lo tanto, con la RA N° 023-2012-CE-PJ, se aprobó implementar la NLPT en la CSJLIMA, a partir del día 05 de noviembre de 2012, creándose los órganos jurisdiccionales pertinentes, conforme a la RA N° 143-2012-CE-PJ.

La NLPT plantea un proceso laboral basado en los principios procesales de “inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (Art. I del TP de la NLPT). Y permite la interposición de demandas sustanciadas en procesos ordinario laboral, abreviado laboral, impugnatorio de laudos arbitrales, cautelar y de ejecución.

Con la Ley 26636, norma que antecede a la NLPT, el trámite y la ejecución de los procesos laborales tuvieron una duración de 5 a 8 años, aproximadamente. Frente a este escenario, la exposición de motivos de la NLPT señala, entre sus bondades, la “celeridad en la resolución de los conflictos que pasaría a promediar una duración de seis (6) meses agotadas todas las instancias” (Congreso de la República, 2009, p. 50). De esta manera, la NLPT “busca solucionar los procesos de manera más rápida y eficiente (...) pretend[iendo] ser un mecanismo de reducción de los conflictos que fomente una cultura de armonía y de cumplimiento de las obligaciones laborales” (Congreso de la República, 2009, p. 51).

La NLPT plantea una propuesta que trasciende el ámbito jurídico procesal, buscando el compromiso y la buena actuación de quienes lidian con el proceso laboral. En palabras de Paredes vendría a ser:

[U]n cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia. No se propone un mero cambio de leyes, sino de entendimientos y modos

de actuación, principalmente de parte de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y de los protagonistas de la justicia laboral: trabajadores y empleados (2011, p. IV).

Los resultados iniciales de la NLPT, obtenidos en los meses siguientes a su publicación e implementación en las cortes superiores, distintas a Lima, fueron favorables y alentadores; es decir, la “reforma laboral empezó a dar (...) los primeros indicadores [que] demostraban que en el país era posible culminar estos juicios en menos de cinco meses” (Chávez, 2017, p. 35).

En la parte inicial de este trabajo se desarrolló parámetros para el análisis del derecho al plazo razonable dentro del proceso laboral. En ese sentido, a continuación, en esta sección, se desarrollará tales comentarios en función a la data obtenida en la investigación, de los diferentes órganos jurisdiccionales de la CSJLIMA, detallados en el Cuadro N° 1 (ver anexos).

2.1. La complejidad de los actuados

Este elemento nos permite advertir el tipo de proceso que se ventila en los órganos jurisdiccionales, la gravedad de los hechos investigados, la actividad probatoria que se utiliza para la realización del proceso y si ello justifica o no, la violación del plazo razonable.

En el Cuadro N° 2 se observa la lista de materias o pretensiones presentadas con mayor frecuencia en los juzgados laborales de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2021.

Cuadro N° 2: Ranking de las principales pretensiones (2017-2021)					
Puesto	2017	2018	2019	2020	2021
1°	Pago de BBSS y/o Indemn. u Otros Benef. Económ.	Pago de BBSS y/o Indemn. u Otros Benef. Económ.	Pago de BBSS y/o Indemn. u Otros Benef. Económ.	Pago de BBSS y/o Indemn. u Otros Benef. Económ.	Pago de BBSS y/o Indemn. u Otros Benef. Económ.
2°	Desnt. Contrat.	Reposición	Reposición	Reposición	Reposición
3°	D° Laborales	Incumpl. Dispoc. y Norm. Lab.	Desnt. Contrat.	Desnt. Contrat.	Desnt. Contrat.
4°	Indem. Dañ. y Perj. Por Incump. Norm. Lab.	Desnt. Contrat.	Nulidad de Despido	Nulidad de Despido	Incumpl. Dispoc. y Norm. Lab.
5°	Incumpl. Dispoc. y Norm. Lab.	Indem. por Desp. Arb. y otros	Indem. por Desp. Arb. y otros	Indem. por Desp. Arb. y otros	Indem. por Desp. Arb. y otros
6°	Indem. por Desp. Arb. y otros	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.	Incumpl. Dispoc. y Norm. Lab.	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.
7°	Reposición	Pago de Remun.	Incumpl. Dispoc. y Norm. Lab.	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.	Nulidad de Despido
8°	Nulidad de Despido	Nulidad de Despido	Pago de Remun.	Pago de Remun.	Pago de Remun.
9°	Pago de Remun.	D° Laborales	Indem. Dañ. y Perj. por Incum. de Contr.	Impug. de Desp.	Impug. de Desp.
10°	Indem. Dañ. y Perj. Por Incum. de Contr.	Indem. Dañ. y Perj. Por Incum. de Contr.	Cese de Act. de Host. del Empl.	Indem. Dañ. y Perj. por Incum. de Contr.	Indem. Dañ. y Perj. por Incum. de Contr.
11°	Cese de Act. de Host. del Empl.	Cese de Act. de Host. del Empl.	Pago de Utilidades	Cese de Act. de Host. del Empl.	Cese de Act. de Host. del Empl.
12°	Oblig. de Dar hasta 50 URP	Pago de Utilidades	D° Laborales	Pago de Utilidades	Créd. Lab.
13°	Pago de Utilidades	Materias del Sist. de Pensiones	Impug. de Desp.	Créd. Lab.	Pago de Utilidades
14°	Pensiones	Rev. de BBSS Ley 27803	Rev. de BBSS Ley 27803	Indem. por Dañ. y Perj. por Falta Grave del Trabaj.	Indem. por Dañ. y Perj. por Falta Grave del Trabaj.

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Así se tiene que, el *Pago de Beneficios Sociales y/o Indemnización u Otros Beneficios Económicos* es la pretensión con mayor incidencia, al ubicarse en el primer lugar, durante los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. Con esta pretensión el debate del proceso se centra en cuestionar el cálculo o verificar el cumplimiento del pago de la remuneración y/o beneficios sociales. Por lo tanto, la actividad probatoria resulta meramente documental. En esa medida, esta pretensión no reviste complejidad.

La *Reposición* es otra pretensión planteada con frecuencia. Mantuvo el segundo lugar, de forma consecutiva, durante los años 2018, 2019, 2020 y 2021; y, el séptimo lugar únicamente en el año 2017. Esta demanda se interpone frente al despido y se plantea “como pretensión principal única” (numeral 2 del art. 2 de la NLTP), con la finalidad de que la persona trabajadora retorne a su puesto habitual de labores. Se tramita vía proceso abreviado, cuya audiencia única concentra y comprende todas las etapas del proceso ordinario. De ahí que no representa complejidad.

La *Desnaturalización de Contrato* también es otra pretensión interpuesta constantemente. Se posicionó en el tercer lugar durante los años 2019, 2020 y 2021. En el 2017 representó el segundo lugar y en el 2018, el cuarto lugar. Se plantea cuando el contenido del contrato, elaborado por la parte demandada, no se condice con los hechos o la actividad desarrollada por la parte demandante. Si bien esta pretensión se tramita vía proceso ordinario, se debe tener presente que, NLPT estableció la presunción de laboralidad, la cual facilita la actuación probatoria a favor de la parte demandante. En esa medida, solo se requiere acreditar “la prestación personal de servicios” (art. 23.2) para amparar la pretensión de la parte actora. Por lo tanto, resulta ser una pretensión que no denota complejidad.

La *Nulidad de Despido* (que vulnera derechos fundamentales de naturaleza laboral y de la condición de persona humana), la *Indemnización por Despido Arbitrario* (que pretende la reparación de tipo económica por la actuación inválida y unilateral del empleador), el *Pago de Remuneraciones* (por el incumplimiento del empleador al carácter contraprestativo de la relación laboral, omisión que puede ser total o parcial), la *Indemnización por Daños y Perjuicios por Incumplimiento de Normas Laborales* (relacionada con la persona trabajadora cesada irregularmente en los años 90), la *Indemnización por Daños y Perjuicios por Incumplimiento de Contrato* (presentadas tanto por la persona trabajadora como el empleador ante el incumplimiento de los términos pactados) y el

Pago de Utilidades (cuestiona la forma del cálculo por cada ejercicio gravable o no existe pago alguno), oscilaron entre el cuarto y décimo tercer lugar durante los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021. Son pretensiones que tampoco denotan complejidad, en atención a que la actividad probatoria es meramente documental o de simples cálculos matemáticos que realiza la judicatura, con asistencia del perito, adscrito al órgano jurisdiccional.

La pretensión de *Pensiones y Revisión de Beneficios Sociales Ley 27803* se ubicaron por debajo del puesto décimo tercero, en los años 2017, 2018, 2019, 2021 y 2021. Estas pretensiones no resultan tener algún grado de complejidad, en tanto la actuación del órgano jurisdiccional está encaminada a verificar el cumplimiento de la norma jurídica invocada por la parte actora.

El *Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales* (demandas por enfermedad profesional, accidentes de trabajo o relacionadas a la SST⁷) y el *Cese de Actos de Hostilidad del Empleador* (planteadas frente a la actuación no razonable de la facultad de dirección del empleador), oscilaron entre el tercer y décimo primer puesto, durante los años 2017, 2019, 2020 y 2021. Cabe resaltar que, el primero de ellos, se posicionó en el tercer lugar en el año 2018. Si bien estas pretensiones podrían denotar complejidad, en la medida que requieren una mayor actuación probatoria (documentales, periciales, testimoniales, entre otras); lo cierto es que, la NLPT exhorta a la parte demandante acreditar “el acto de hostilidad padecido [o] [l]a existencia del daño alegado” (literales b y c del art. 23.3), presentando con la demanda todos los anexos (art. 16) y medios probatorios (art. 21) que estime, concurriendo a la audiencia “con todos sus testigos, peritos y documentos” (art. 21). El no cumplimiento de lo señalado, acarrea que se declara infundada la demanda y, eventualmente, su confirmación en dicho sentido, por el superior jerárquico.

⁷Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo tanto, evidenciándose que las pretensiones más frecuentes, planteadas por las partes procesales no revisten complejidad, no amerita el incumplimiento de los plazos establecidos en la NLPT, mucho menos, exceder de sobre manera el plazo razonable.

2.2. La actuación o conducta de la parte actora

Durante el desarrollo del proceso debe de evaluarse el desenvolvimiento de la parte actora. Sus acciones deben mostrar compromiso y diligencia para evitar caer en la vulneración del plazo razonable.

Conforme se viene comentando, la implementación de la NLPT, no solo representa el cambio de la norma jurídico procesal, sino que, además, introduce una nueva forma de administrar justicia y de participación de los actores. En ese sentido, uno de los retos es dejar el sistema escritural en favor de un sistema oral.

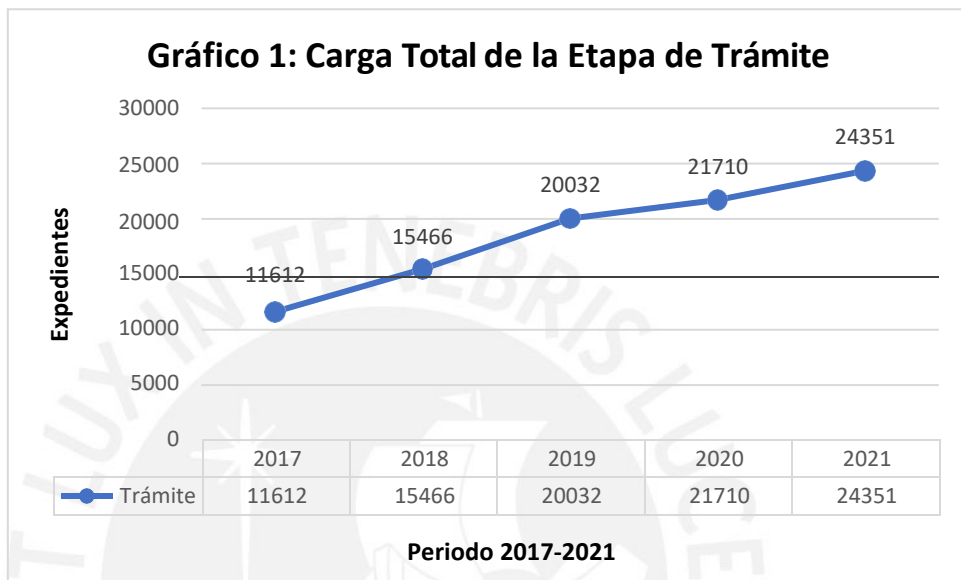
Si bien algunas actuaciones seguirán requiriendo el uso de la escritura; lo cierto es que, las partes procesales deben evitar, en los posible, la presentación de escritos innecesarios.

El Pleno Jurisdiccional Distrital de Lima de 2017 acordó que “los escritos presentados con posterioridad a la demanda y contestación de demanda, deben ser descargados por nota en el SIJ⁸ y ser proveídos recién en la audiencia de conciliación o de juzgamiento” (Poder Judicial del Perú, 2017, p. 18), con la finalidad de generar el hábito de la oralización de los pedidos en la audiencia respectiva, en lugar de la presentación del escrito físico o electrónico. Posteriormente, esta disposición fue incorporada a través de una directiva que estableció “atender y descargar en una “NOTA” del [SIJ], aquellos escritos que no necesitan la expedición de una resolución, a fin de reservarse para darse cuenta en la audiencia programada en autos” (art. 7.2.1 de la R.A. N° 159-2018-

⁸ Sistema Integrado Judicial.

P-CE-PJ, en la sección c) Directiva N° 009-2016-CE-PJ, aprobada por R.A. N° 278-2016-CE-PJ.

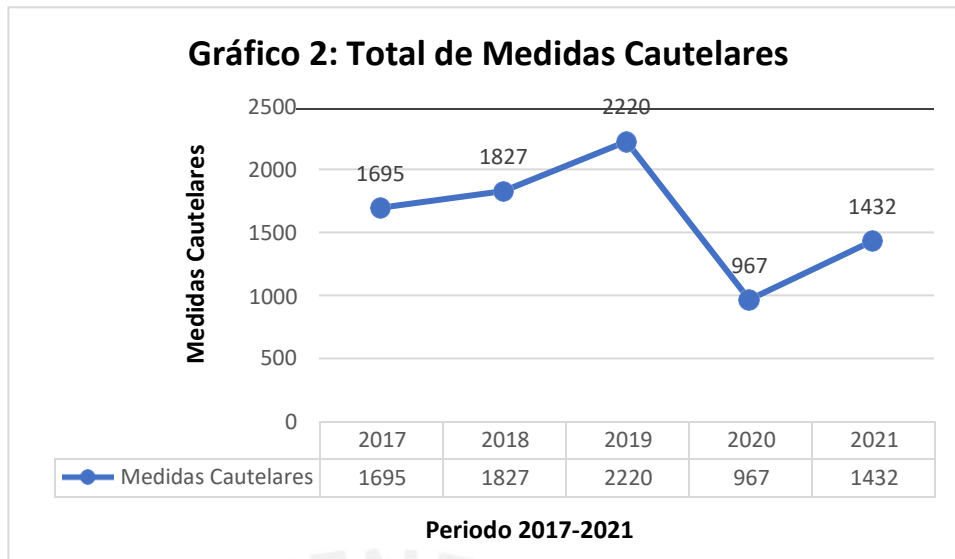
El Gráfico N° 1 representa la carga total de los expedientes en trámite, durante los años 2017 al 2021, en los juzgados laborales.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Con la unificación de criterios y la expedición de la directiva señala, no se justifica que la carga procesal de la etapa de trámite, durante los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 registre un aumento consecutivo. Por lo tanto, la presentación de escritos en esta etapa y la demora en su tramitación no puede ser atribuida a la parte actora.

Por otro lado, el Gráfico N° 2 muestra el número total de medidas cautelares presentados en los juzgados laborales, durante los años 2017 al 2021.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 21-10-2022)

Se observa que en el año 2017 se registró 1695 tipos de medidas cautelares (embargo, secuestro, dentro del proceso, de ejecución anticipada, fuera del proceso, entre otras). En el año 2018, se observa un incremento, al ingresar un total de 1827. En el año 2019, también se registra un incremento significativo en comparación a los años 2017 y 2018, haciendo un total de 2220.

En el año 2020, se verifica una baja, ingresando únicamente 967, lo cual podría atribuirse a la paralización de las actividades de la CSJLIMA hasta mediados del mes de julio de dicho año, a causa de la emergencia sanitaria. Y al hecho de que, la interposición de este tipo de medidas conlleva al desembolso de una tasa judicial que posiblemente la parte demandante no estaba en condiciones de cubrir, dada la pérdida o disminución de los puestos de trabajo como consecuencia de la pandemia.

En el año 2021, se observa un total de 1432. Si bien este ascenso difiere de las cifras que reportan los años 2017, 2018 y 2019, se observa que este incremento resulta significativo en relación al año 2020.

Se entiende que las medidas cautelares fueron interpuestas con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la sentencia, para evitar que la parte contraria disponga de los bienes y, en otros casos, retornar al centro de trabajo. En esa medida, la actuación de la parte actora denota interés y diligencia. Por lo tanto, no podría atribuírsele fomentar el entorpecimiento del desarrollo del proceso laboral.

2.3. La conducta de los órganos judiciales

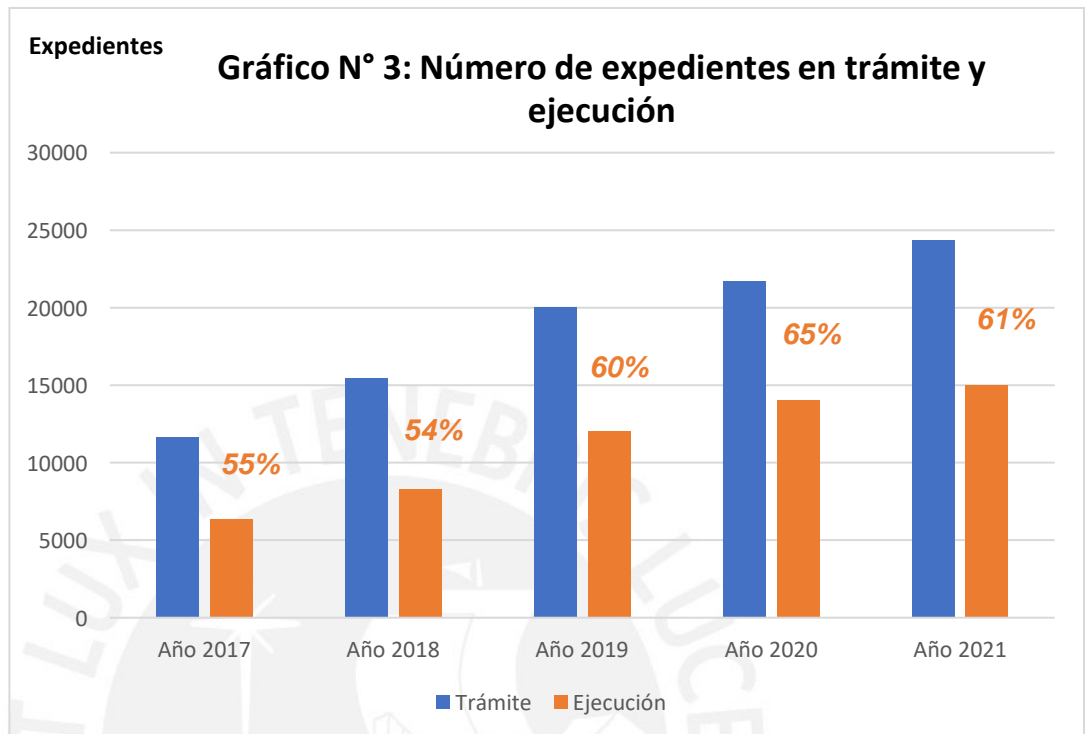
Corresponde al órgano jurisdiccional conducir el proceso laboral con diligencia y responsabilidad. Ello debido a que “[l]os jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso” (art. III del TP de la NLPT).

El análisis de este punto se realizó teniendo en cuenta la carga procesal total que reportan los juzgados laborales (demandas en calificación, procesos en etapa de trámite, ejecución, entre otros) y las salas laborales (calificación, trámite, impugnación y tránsito).

El Gráfico N° 3 muestra que, en los años 2017 y 2018, la carga total en ejecución representa el 55% y 54%, respectivamente, de la carga total en trámite, a razón de que los juzgados 38° al 39° fueron creados, recién, en el año 2015 y 2016, mediante R.A. N° 179-2015-CE-PJ y N° 146-2016-CE-PJ, respectivamente. Por ello, debido a la reciente creación de estos últimos juzgados, resulta razonable que únicamente represente estos porcentajes.

En cuanto a los años 2019, 2020 y 2021, se observa que los expedientes en ejecución presentan el 60%, 65% y 61%, respectivamente, de la carga total en trámite. Con lo cual, se observa que, los procesos de ejecución vienen equiparando en número a los procesos en trámite. Ello resulta preocupante, debido

a que, el proceso de ejecución implica mayor celo y va mucho más allá de un simple descargo por “nota” o un mero impulso.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

En el Cuadro N° 3 (ver anexos) se observa que, en el año 2017 la carga de las salas laborales oscila entre 1352 a 2001 expedientes. En el año 2018, de 1099 a 1585. En el año 2019, de 1454 a 2032. En el año 2020, de 978 a 1345. Y en el año 2021, de 1623 a 2546.

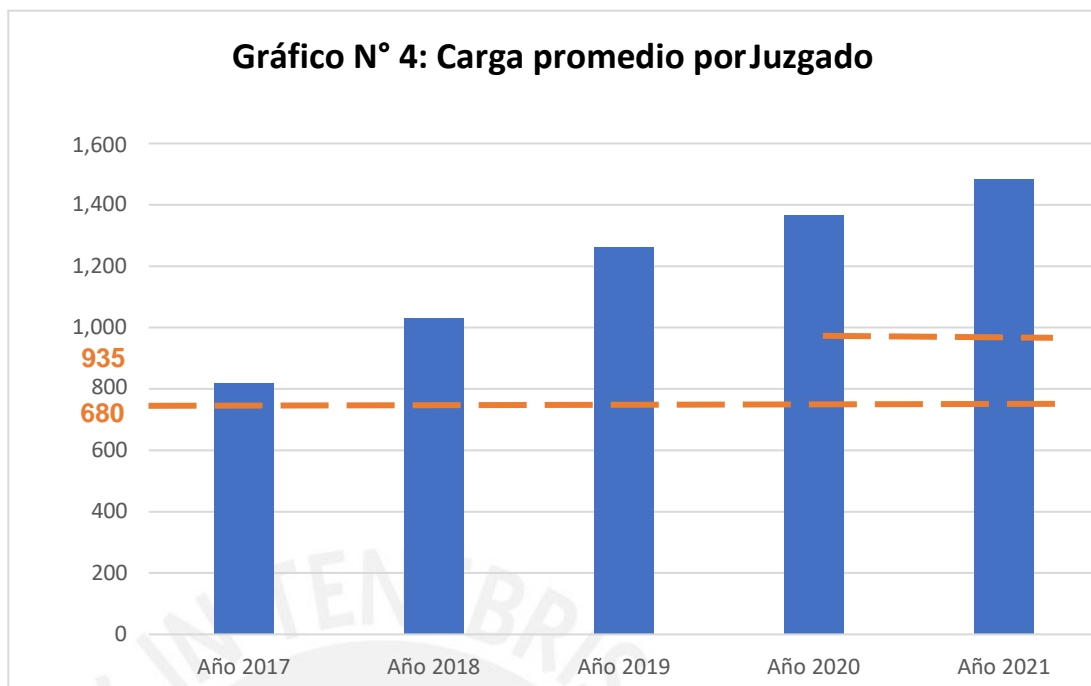
La RA N° 287-2014-CE-PJ aprobó los estándares anuales de la carga procesal de los expedientes judiciales. Los literales b) y c) de su cuarto considerando señala la forma del cálculo de la carga procesal mínima y máxima. Según la norma citada, un órgano jurisdiccional realiza su labor eficientemente, cuando la carga máxima resulta del “producto de su correspondiente estándar anual de resolución de expediente incrementado en un 70%” (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2014, p. 2).

La RA N° 185-2016-CE-PJ aprobó los estándares de expedientes resueltos por los juzgados y salas superiores, ubicadas en las principales sedes de las cortes superiores del país, teniendo efecto a partir del 01 de setiembre de 2016. En virtud a esta resolución administrativa, les corresponde a los juzgados laborales (NLPT) el estándar de 400 expedientes y a las salas laborales (NLPT), 1350 expedientes.

Entonces, para calcular la carga procesal máxima de los juzgados y salas laborales, se toma en cuenta ambas resoluciones administrativas, resultando que la carga procesal máxima para los juzgados laborales (NLPT) es de **680 expedientes**, mientras que para las salas laborales (NLPT) es de **2295 expedientes**.

Ahora bien, la RA N° 395-2020-CE-PJ aprobó el Informe N° 000003-2020-HLM-D-CE-PJ que establece los nuevos estándares de expediente resueltos. Conforme a ello, les corresponde a los juzgados laborales (NLPT) la cantidad de 550 expedientes y a las salas laborales (NLPT) 1350 expediente. Entonces, teniendo presente lo dispuesto y lo establecido en la RA N° 287-2014-CE-PJ, se tiene que la carga procesal máxima para los juzgados laborales asciende a **935 expedientes** y para las salas laborales se mantiene en **2295 expedientes**.

De lo expuesto y conforme se advierte del Gráfica N° 4, durante los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021 los juzgados laborales reportaron, en promedio, una carga procesal máxima por encima de los valores estimados (680, posteriormente 935).



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

En cuanto a las salas laborales, el Cuadro N° 3 (ver anexos) refleja que, durante los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, las salas, de forma individual, reportan una carga procesal por debajo de los valores estimados (2295). Sin embargo, es importante mencionar que, en el periodo 2021 la 1° Sala Laboral registra una carga de 2469 y la 3° Sala Laboral, 2546; es decir, un reporte por encima de las estimaciones proyectadas.

Otro aspecto que permite el análisis del punto que se viene desarrollando, lo tenemos en la duración (en días calendario) del proceso (ordinario y abreviado) cuando este se encuentra en etapa de trámite.

En el Cuadro N° 4 (ver anexos) se tiene (en días calendario) el tiempo que toma la calificación de la demanda. Así en el 2017, el rango es 28 a 89 días. En el 2018, de 11 a 97 días. En el 2019, de 20 a 111 días. En el 2020, de 13 a 155 días. Y en el 2021, de 14 y 114 días. De la calificación al autoadmisorio, tuvo un rango de 46 a 116 días en el 2017. Mientras que, en el 2018, de 11 a 107 días.

En el 2019, de 22 a 111 días. En el 2020, de 17 a 309 días. Y en el 2021, de 28 a 148 días. Por otro lado, al transitar la demanda de mesa de partes hasta la audiencia de conciliación tomó de 37 a 349 días calendario, en el 2017. Mientras que, en el 2018, de 64 a 273 días. En el 2019, de 51 a 223 días. En el 2020, de 49 a 366 días. Y en el 2021, de 89 a 540 días.

Del mismo cuadro se advierte que, de la audiencia de conciliación a la audiencia de juzgamiento, tomó de 41 a 300 días calendario en el 2017. Para el 2018, de 48 a 306 días. En el 2019, de 40 a 347 días. En el 2020, de 121 a 480 días. Y en el 2021, de 63 a 631 días. Aunado a ello, se observa que, en el 2017 el tiempo empleado (en días calendario) de la audiencia de juzgamiento hasta la sentencia de primera instancia, fue de 8 a 100 días. En el 2018, de 5 a 112 días. En el 2019, de 7 a 171 días. En el 2020, de 1 a 150 días. Y en el 2021, de 2 a 258 días.

Ahora bien, la NLPT establece los plazos para la tramitación del proceso ordinario. En ese sentido, indica que “[e]l juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro los (5) días hábiles siguientes de recibida” (primer párrafo del art.17°). Luego cita “a las partes a [la] audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada (...) [como máximo en los] 30 días hábiles siguientes a la calificación de la demanda” (literal b del art. 42°). Nótese que el artículo citado no indica “autoadmisorio” sino “calificación”, el cual no necesariamente coincidirá con el autoadmisorio, dado que, eventualmente, aquel puede resultar ser una resolución que la declara inadmisibile.

De no prosperar la conciliación se “fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes” (numeral 3 del art.43° de la NLPT). Acabado el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, se “señala día y hora,

dentro de los 5 días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia” (primer párrafo del art. 47°).

Asimismo, la NLPT establece que, “el juez [de primera instancia] remite el expediente a la [sala superior], dentro los 5 días hábiles siguientes [de interpuesta la apelación]” (segundo párrafo del art. 33°). Nótese que indica 5 días hábiles siguientes de interpuesta la apelación y no desde la resolución que la concede. Habría que tener en cuenta ello, en la eventualidad de que, la primera resolución que expida la judicatura sea una que declare inadmisibile el recurso, lo que incrementa los días hasta la expedición del concesorio de apelación. Entonces, efectuando la sumatoria de los plazos del proceso ordinario (recepción de la demanda hasta la apelación de la sentencia) señalados, se advierte que este asciende a un total de 75 días hábiles.

Si se asume que 5 días hábiles corresponden a 7 días calendario; resulta que, **75 días hábiles representan a 105 días calendario**, tiempo máximo para la tramitación del proceso ordinario en la NLPT.

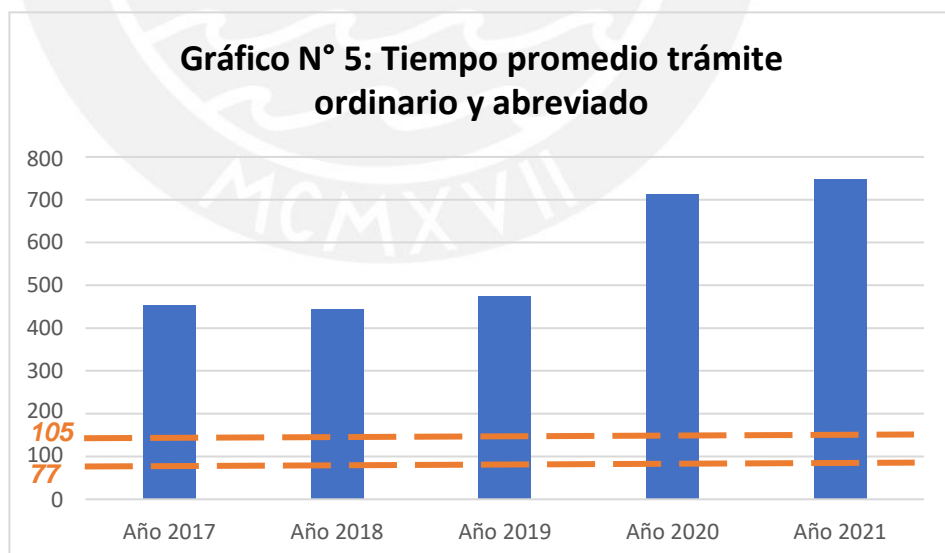
Con respecto al proceso abreviado, la NLPT establece que “dentro de los 5 días hábiles siguientes de recibida [la demanda, el juez verifica el cumplimiento de los requisitos]” (primer párrafo del art.17°). Se emplaza a la parte demandada, concediéndose 10 días hábiles para que conteste la demanda (literal b del art. 48°), citando “a las partes a la audiencia única, la cual debe ser fijada [máximo dentro de] 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda” (literal c del art. 48°).

En cuanto a la audiencia única del proceso abreviado esta “se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario (...). Comprende y concentra [todas sus] etapas” (primer párrafo del art. 49° de la NLPT), citándose a las

partes a la “notificación de la sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes” (primer párrafo del art. 47). También se establece que, “el juez [de primera instancia] remite el expediente a [la sala superior], dentro de los 5 días hábiles siguientes [de interpuesta la apelación]” (segundo párrafo del art. 33° de la NLPT).

Ahora bien, sumando todos los plazos señalados en la NLPT para el proceso abreviado, se tiene un total de 55 días hábiles. Y si se asume que 5 días hábiles representan 7 días calendario; entonces, **55 días hábiles resultan ser 77 días calendario**, tiempo máximo para la tramitación del proceso abreviado.

Realizando el contraste entre el tiempo que emplearon los juzgados laborales para la tramitación del proceso ordinario y abreviado, durante el periodo 2017 al 2021 (recepción de la demanda hasta la apelación de la sentencia) y el tiempo máximo establecido conforme a la NLPT, se advierte que este fue ampliamente superado, conforme se ilustra en el Gráfico N° 5.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Por otro lado, conforme al Cuadro N° 5 (ver anexos) se advierte que la actividad realizada (en días calendario) a nivel de las salas

superiores tuvo un rango de 372 a 441 días, en el 2017. Mientras que, en el 2018, de 146 a 392 días. En el 2019, de 69 a 208 días. En el 2020, de 127 a 376 días. En el 2021, de 22 a 207 días.

En cuanto a la actividad que le corresponde desarrollar a las salas laborales, la NLPT establece que en “los 5 días hábiles de recibido el expediente [la sala laboral] fija día y hora para la celebración de la audiencia (...) [la cual debe] fijarse [como máximo dentro de los] 30 días hábiles siguientes de recibido el expediente” (literal a del art. 33). Terminada la audiencia de vista y de forma excepcional puede citar a “las partes (...) para la notificación de la sentencia, [el cual es fijado] dentro de los 5 días hábiles siguientes” (literal c del art. 33). Y da trámite al recurso de casación, el cual es presentado “dentro del plazo de 10 días hábiles siguientes a la notificación de la [sentencia de vista]” (numeral 3 del art. 35).

Realizando la sumatoria de los plazos en segunda instancia se tiene un total de 50 días hábiles y asumiendo que 5 días hábiles equivalen a 7 días calendario; entonces, **50 días hábiles equivalen a 70 días calendario**, tiempo máximo para realizar el trámite en segunda instancia.

Contrastando la data consignada en el Cuadro N° 5 (ver anexos), se tiene que durante el periodo 2017 a 2021, la tramitación de los expedientes en las salas superiores se realizó por encima de los 70 días calendario. Exceptuando, a la 4ta y 8va Sala Laboral que en el periodo 2021, registraron una duración de 22 y 33 días calendario, respectivamente.

Por otro lado, en cuanto al análisis del tiempo (en días calendario) que emplean los juzgados laborales para ejecutar los procesos ordinarios y abrevados, se tiene que, el Cuadro N° 6 (ver anexos) muestra entre 8 a 1088 días, durante periodo 2017. En el 2018, de

50 a 1110 días. En el 2019, de 55 a 1923 días. En el 2020, de 46 a 1978 días. Y en el 2021, de 23 a 1317 días.

Cabe precisar que, algunos de los artículos de la NLPT contemplan el desarrollo de la etapa de ejecución de los procesos ordinarios y abreviados. En ese sentido, señala que “[l]a interposición del recurso de casación no suspende la ejecución [del proceso]” (primer párrafo del art. 38). Si la parte actora obtiene una sentencia de vista que le es favorable se llevará adelante la ejecución. En el caso que resulten “obligaciones de dar suma de dinero [la parte demandada puede solicitar que se] suspensa [previo depósito o carta fianza]” (primer párrafo del art. 38).

Establece que “[l]os derechos accesorios [de la sentencia] como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora [y es] puesto a conocimiento del obligado por el término de 5 días hábiles siguientes a su notificación” (párrafo 1 y 2 del art. 63° de la NLPT). Asimismo, la primera disposición complementaria de la NLPT, señala una remisión expresa al CPC⁹, frente a lo no regulado, lo que incluye también a la etapa de ejecución.

Ahora bien, el CPC señala que “[e]n primera instancia los decretos se expiden a los 2 días de presentado el escrito, [mientras que] los autos, dentro de 5 días hábiles” (art. 124°). En esa misma línea y de forma general, el TUO de la LOPJ¹⁰ establece que “[l]os escritos se proveen dentro de las cuarenta y ocho horas de su presentación, bajo responsabilidad” (art.153). Con lo cual, eventualmente, se podría asumir que todos los escritos presentados en etapa de ejecución, debieran proveerse en dichos plazos.

⁹ Código Procesal Civil.

¹⁰ Ley Orgánica del Poder Judicial.

Es importante tener presente que, la etapa de trámite difiere notablemente de la etapa de ejecución, la cual va a depender del tipo de demandado (público o privado) y de la clase de obligación que corresponda ejecutar (Obligaciones de dar suma de dinero que generalmente corresponden a beneficios sociales e indemnizaciones, Obligaciones “de hacer” que ordena la reposición y/o reconocimiento de la relación laboral, Obligaciones “de no hacer” cuando se ordena al demandado no variar la condición o la situación jurídica de la parte demandante).

Si la sentencia ordene la reposición esta se efectúa en el plazo de 24 horas, independientemente del tipo de empleador (público o privado), conforme lo establece el art. 42° del TUO del DL 728. Sucede lo contrario, para la ejecución de las obligaciones de dar suma de dinero que observa al tipo de empleador y la aplicación de normas especiales como el D.S. N° 013-2008-JUS y el D.S. N° 304-2012-EF, si la parte demandada es una entidad pública.

De no prosperar inmediatamente el cumplimiento del pago, la entidad pública tendrá que aplicar lo dispuesto en el D.S. N° 013-2008-JUS, que exige al organismo estatal el compromiso de atender dicho pago (art. 47°.3), dentro de los 5 años fiscales subsiguientes (art. 70° y art. 70°.5 del D.S. N° 304-2012-EF). Sobre este punto, el TC señaló que “establecer un plazo máximo de 5 años para que el Estado cubra proporcionalmente la totalidad de una obligación declarada en una resolución judicial resulta razonable” (Exp.N° 015-2001-AI/TC, N° 016-2001-AI/TC y N° 004-2022-AI/TC. Fundamento 55).

Los recursos del estado son escasos y existe una alta burocracia dentro de sus organismos; en esa medida, resulta útil tener en cuenta el plazo de 5 años como un límite máximo para la ejecución de la sentencia.

Convirtiendo los 5 años en días calendario, a razón de 12 meses por año y 30 días por mes, resulta un total de 1800 días. Ahora bien, el Cuadro N° 6 (ver anexos) que consiga los días calendario empleados por los juzgados laborales para ejecutar la sentencia y contrastándolo con el tope máximo de 1800 días, se advierte que se supera los 5 años (1800 días), **al registrar 1978 días calendario para ejecutar una sentencia.**

Entonces, conforme se viene sosteniendo, no solo se supera, ampliamente, el plazo máximo establecido en las normas citadas, sino que, además, el tiempo empleado no resulta razonable. Y “por más que los retrasos experimentados en el procedimiento hubieran sido consecuencia de deficiencias estructurales u organizativas o del abrumador trabajo, [esto] si bien pudiera excluir de responsabilidad [a jueces y trabajadores], de ninguna manera altera el carácter injustificado del retraso” (STC 142/2010, de 21 de diciembre, 2010, para. 23).

2.4. La afectación a la esfera jurídica de la parte actora

La parte actora interpone la demanda tras considerar que una determina situación violenta su derecho, recurriendo al órgano jurisdiccional para revertirlo. Si partimos del hecho de que, incluso, antes de la interposición de la demanda ya existe una afectación a la esfera jurídica de la parte demandante, resulta lógico pensar que ello deber ser atendida en el menor tiempo posible y no generar un pronunciamiento pírrico.

Como se advierte en el Cuadro N° 2 (ranking de las principales pretensiones)¹¹, los juzgados laborales reciben demandas relacionadas a accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, afectación a la seguridad y salud en el trabajo, entre otras, bajo la

¹¹ Ubicado en el punto 2.1. del presente trabajo de investigación.

denominación general de pretensión por *Incumplimiento de Disposiciones y Normas laborales*. Si bien este tipo de pretensión osciló entre el quinto y séptimo puesto, durante los años 2017, 2019, 2020 y 2021, también llegó a posicionarse en el tercer puesto en el año 2018. Siendo procesos que, en el mejor de los casos, cuentan con sentencias, pero aún no han terminado de ejecutarse.

Resultan ser demandas donde la parte actora no pretende el pago de beneficios sociales o el pago de remuneraciones, sino obtener montos económicos destinados a cubrir tratamientos médicos que alivien la lesión que lo aqueja, los pagos para la contratación de un tercero que le asiste en su desenvolvimiento habitual, la contratación de seguros médicos, la compra de prótesis a cargo del demandado y/o las operaciones quirúrgicas.

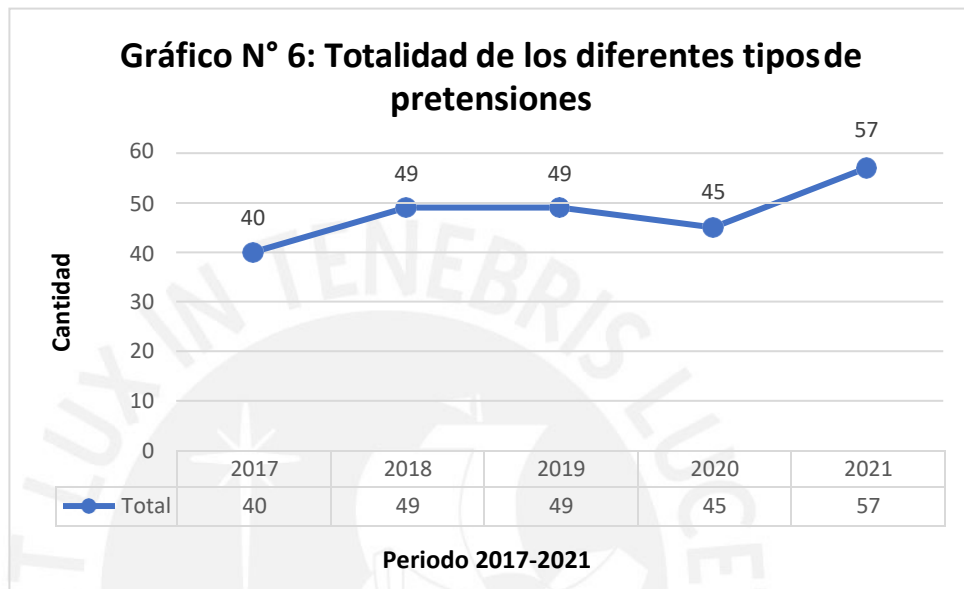
Entonces, no poner un especial cuidado en la tramitación y ejecución de este tipo de procesos o un tardío injustificado en la expedición de los respectivos pronunciamientos, afecta en grado superlativo la esfera jurídica de la parte actora. Y tornándola, en el peor de los escenarios, en irreparable.

2.5. El carácter alimentario del proceso laboral

El proceso laboral tiene carácter alimentario en atención a que en su interior se discuten derechos y obligaciones nacidas de la puesta a disposición de la persona trabajadora, a favor del empleador. La tutela jurídica de estas pretensiones no solo permitirá la subsistencia de la persona trabajadora, sino también la de su familia.

Conforme se viene sosteniendo, las pretensiones más recurrentes en las demandas tienen relación con incumplimientos de pago de remuneraciones y beneficios sociales. En el Gráfico N° 6 se representa la totalidad de los diferentes tipos de pretensiones que

se han ido interponiendo en la CSJLIM. Conforme se observa los años 2017, 2018 y 2021 registran aumentos. El 2019 se mantiene constante en relación al año anterior. El 2020 registra una disminución, la cual se justifica en función al contexto sanitario y paralización de las actividades judiciales de dicho año.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Aunado a ello y teniendo presente los Cuadro N° 4 (ver anexos) y N° 6 (ver anexos), se observa que el tiempo empleado para la tramitación y ejecución de los procesos en los órganos jurisdiccionales, no contempla el parámetro del carácter alimentario, toda vez que, el tiempo empleado en estas etapas supera el plazo razonable.

2.6. La seguridad jurídica

La emergencia sanitaria representa el evento social que tiene y tendrá una importante incidencia en la forma de administrar justicia, por lo que, corresponde al estado peruano, en cumplimiento de su deber, brindar las herramientas pertinentes para la solución de los conflictos jurídicos.

De acuerdo al Cuadro N° 7 (ver anexos), los tipos de pretensiones variaron durante el periodo 2017 al 2021. Así, se advierte que en el año 2017 registró 40 tipos de pretensiones. El 2018, un total de 49 y dentro de este nuevo grupo resaltan las pretensiones *Conflictos Intra e Intersindicales, Impugnación de Actas de Conocimiento Celebradas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, Reconocimiento o Restablecimiento del Derecho, Ejecución de Laudos Arbitrales; y, Entrega, Cancelación o Redención de Pólizas*, entre otras. El 2019, se mantuvo en 49 tipos de pretensiones.

En el 2020 se registra una disminución, haciendo un total de 45. Sin embargo, dado el contexto sanitario llama la atención la incorporación de una nueva pretensión el *Otorgamiento de Pensión*. En el 2021, se observa un incremento, haciendo un total de 57; entre las nuevas pretensiones están *Ejecución de Actas, Ejecución de Sentencia, Obligación de Hacer, Cumplimiento de la Administración por Actuación Obligada por mandato de la Ley o por Acto Administrativo, Declaración de Nulidad Total o Parcial o Ineficacia de Actos Administrativos*, entre otras.

El 15 de marzo de 2020 se emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020. El numeral cinco de su Segunda Disposición Complementaria Final, estableció que el PJ¹² y los organismos constitucionales autónomos disponen la suspensión de los plazos procesales y procedimentales desde el 16 de marzo de 2020, así como, las funciones que dichas entidades ejercen.

El Consejo Ejecutivo del PJ mediante RA Nros. 115, 117 y 118-2020-CE-PJ dispuso que se mantenga la suspensión de los plazos procesales y administrativos hasta el 26 de abril de 2020. Con la RA N° 000129-2020-CE-PJ, del 27 de abril de 2020, se aprobó el

¹² Poder Judicial.

Protocolo denominado “Medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales y administrativos del PJ, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio establecido por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y prorrogado por los Decretos Supremos N°s. 051 y 064-2020-PCM”.

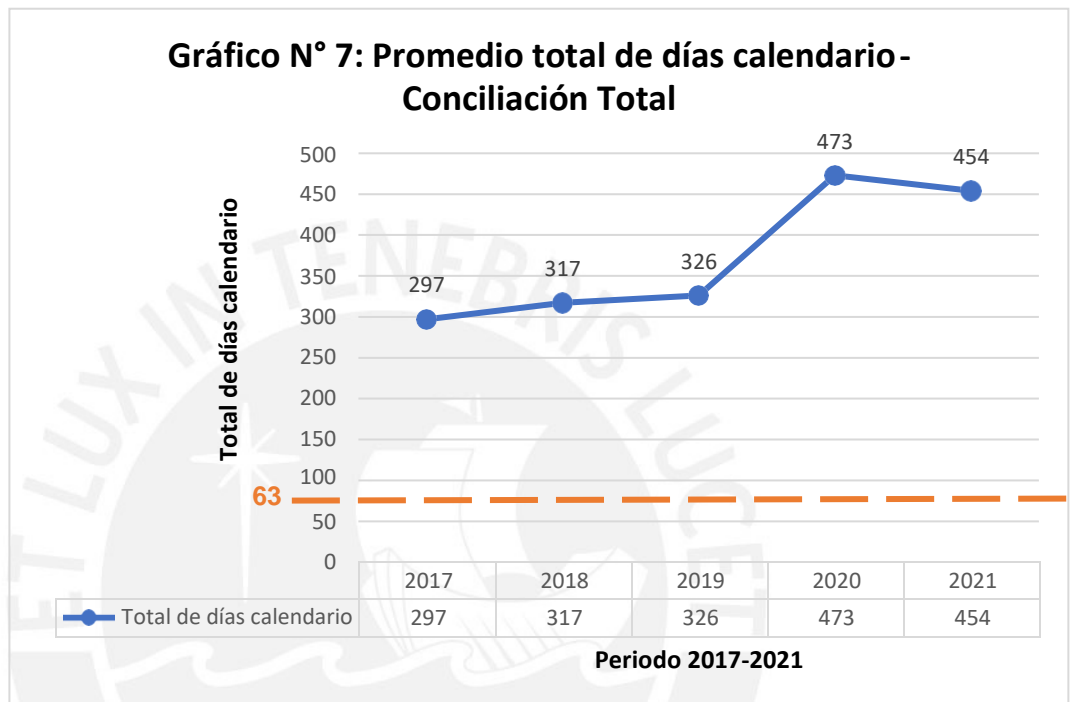
Posteriormente, los plazos procesales fueron suspendidos hasta el 16 de julio de 2020. El Consejo Ejecutivo del PJ aprobó el uso de la Mesa de Partes Electrónica. Sin embargo, desde el 12 de octubre de 2020, el uso de este aplicativo presentó problemas para el ingreso de documentos. Lo que afectó a la población.

Por RA N° 000120-2020-P-CE-PJ de fecha 16 de octubre de 2020, nuevamente se dispone suspenderlo, con efectividad al 13 de octubre y hasta el 23 de octubre de 2020, a fin de solucionar el inconveniente técnico. Entonces, no contar con una herramienta tecnológica que permita el ingreso de demandas, escritos y medidas cautelares, de forma eficientes, sumado a la suspensión de los plazos procesales, por aproximadamente cinco meses, impactó al derecho del acceso a la justicia.

Ahora bien, la administración de justicia en materia laboral permite un sistema democrático de relaciones de trabajo, ligado al trabajo decente, la promoción “[d]el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible (...) [con] empleo pleno y productivo” (NU, 2015, para. 1)

La seguridad jurídica permite estabilidad a las normas jurídicas a través del tiempo y predictibilidad respecto al resultado de su aplicación. Según Morales Godo un “Estado de Derecho implica un sistema jurídico que brinda a todos sus integrantes un mínimo de seguridad jurídica, donde (...) cada uno sabe a qué atenerse en sus conductas [y] las instituciones y autoridades conocen de sus parámetros de actuación” (2009, p. 539).

El Gráfico N° 7, representa el promedio de la duración en días calendario del proceso laboral, desde la calificación de la demanda hasta el archivamiento de los expedientes bajo la modalidad de Conciliación Total.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 26-08-2022)

Conforme se observa, los procesos laborales que arribaron a una conciliación total, demoran 297 días calendarios como mínimo para la culminación del acuerdo que pone fin al proceso. Sin embargo, teniendo en cuenta los plazos establecidos en la NLPT desde la recepción de la demanda a la realización de la audiencia de conciliación (5 días hábiles para calificar y 30 días hábiles para programar la audiencia de conciliación), estos ascienden a un total de 45 días hábiles que convertidos a días calendario resulta un total de **63 días calendario**.

Es importante tener presente que se tratan de procesos laborales que terminaron por una conciliación total. Por lo tanto, resulta lógico

pensar que los compromisos asumidos por las partes procesales terminarían por ejecutarse en un plazo igual o ligeramente superior a los 63 días calendario. Sin embargo, las cifras registradas en los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, evidencian que la ejecución de tales conciliaciones, excedieron significativamente los 63 días calendario.

Un proceso conciliado en su totalidad genera la expectativa de cerrar el conflicto o la incertidumbre jurídica que motiva la demanda. Extender en demasía el cumplimiento de los acuerdos asumidos, denota mala fe por parte del demandado.

En consecuencia, la interposición de nuevas pretensiones, la falta de una respuesta inmediata por parte de las autoridades estatales e incumplimiento de las conciliaciones a las que arribaron las partes procesales, vulnera la seguridad jurídica y por ente, el derecho al plazo razonable.

III. Talento humano y estructura organizativa de los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA

La CSJLIMA implementó la NLPT con un modelo de “«Despacho Judicial Corporativo» sustenta[do] en una concepción organizativa [de] «Módulos Corporativos»” (R.A. N° 127-2012-CE-PJ) y sobre la base de tres principios:

- Separación de funciones jurisdiccionales y administrativas mediante la distribución racional de personal, recursos materiales y tecnológicos compartidos.
- Establecimiento de un sistema administrativo de apoyo a la labor jurisdiccional, que permite a los jueces concentrarse exclusivamente en dicha tarea.
- Uso masivo de tecnología y equipos de oficina instalados en nuevos ambientes físicos sustantivamente mejores, para optimizar el rendimiento del personal y los jueces, con especial énfasis en la mejor calidad del servicio de atención al usuario” (Artículo Segundo de la R.A. N° 127-2012-CE-PJ).

La RA N° 399-2014-CE-PJ aprobó “el «Nuevo Reglamento del Módulo Corporativo Laboral bajo la Ley N° 29497» [y] el «Manual de Organización y Funciones del Módulo Corporativo Laboral»”, modificado por la RA N° 159-2018-P-CE-PJ.

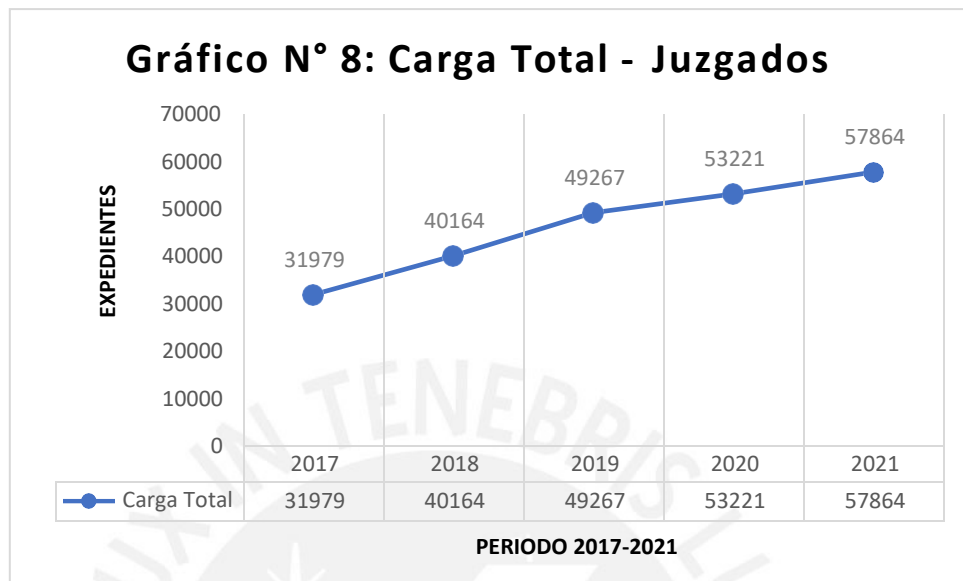
La idea del modelo corporativo es la especialización de las funciones. De esta manera “los jueces ejercen exclusivamente funciones jurisdiccionales y el área [administrativo le brinda] apoyo [en] diversas áreas especializadas” (art. 6 de la RA N° 399-2014-CE-PJ, modificado por la RA N° 159-2018-P-CE-PJ).

De acuerdo a esta estructura organizativa “[n]ingún juez tiene asignado personal bajo su supervisión administrativa” (art. 7 de la RA N° 399-2014-CE-PJ). Entonces, bajo esta lógica, la Administración del Módulo Laboral viene a ser el “área encargada de la gestión administrativa del despacho judicial (...), asegurando que los jueces del módulo cuenten con los recursos humanos y logísticos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus funciones jurisdiccionales” (art. 19 de la RA N° 399-2014-CE-PJ).

En el Cuadro N° 8 (ver anexos), se observa que los tres módulos corporativos laborales que tiene la CSJLIMA contó con un total de 206 personas trabajadoras (jueces, secretarios judiciales y administrativos), durante el periodo 2017-2021. Si bien los juzgados laborales de esta corte superior, realizan sus actividades en función a los principios “de eficacia y eficiencia” (art. 6 de la RA N° 399-2014-CE-PJ, modificado por la RA N° 159-2018-P-CE-PJ), entre otros; lo cierto es que, el personal asignado al área de calificación, trámite y ejecución, desarrollan actividades para dos juzgados laborales. De igual forma, los secretarios de audio que asisten en el desarrollo pleno de las audiencias de conciliación y juzgamiento, desempeñan labores para dos juzgados laborales, utilizando un solo ambiente, el cual, también, es compartido por ambos órganos jurisdiccionales.

Conforme al Gráfico N° 8, se tiene que la carga procesal de los juzgados laborales, se incrementó, de forma significativa, durante el periodo 2017

al 2021. Contrario a ello, el personal que labora en los tres módulos, se mantuvo constante con un total de 206, durante dicho periodo.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

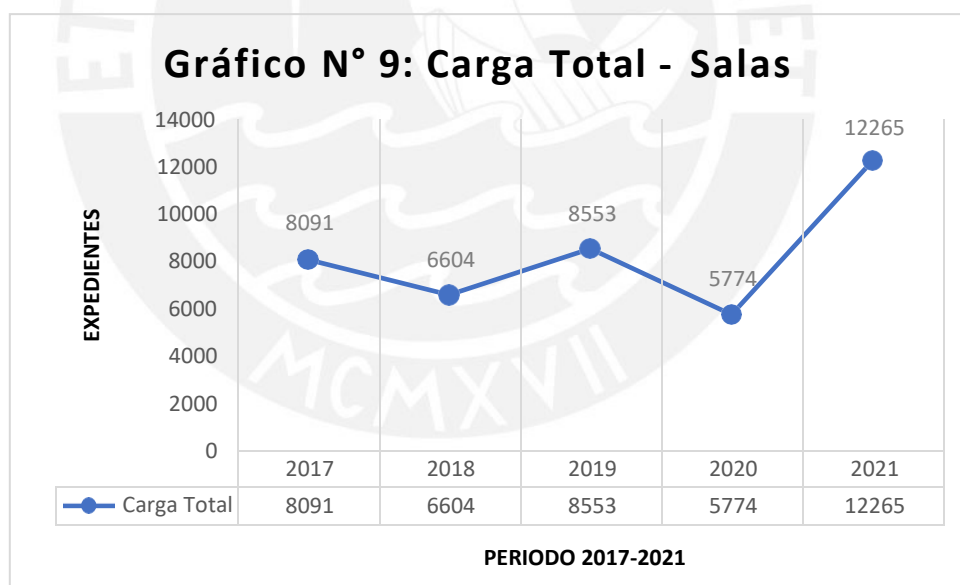
Es importante tener presente que, existen disposiciones normativas para hacer frente al escenario descrito. En ese sentido, la R.A. N° 287-2014-CE-PJ, establece que:

[S]i la carga procesal de un determinado órgano jurisdiccional es superior a la «Carga Procesal Máxima» que debe tener, [ello] implica que se encuentra en una situación de «Sobrecarga» procesal (...) [S]i la «Sobrecarga» procesal es producto de una elevada carga pendiente, producto de un bajo nivel resolutivo, justificaría la necesidad de ser apoyado por un órgano jurisdiccional transitorio para resolver los expedientes que se vienen arrastrando de ejercicios anuales anteriores, eso independientemente de las acciones de administración que disponga el Órgano de Gobierno y las correctivas que deben disponer los órganos de control del Poder Judicial (...). [S]i la «Sobrecarga» procesal es producto de elevados «Ingresos», implica que los litigantes de la jurisdicción requieren de otro órgano jurisdiccional permanente (literal c del considerando cuarto).

El Cuadro N° 9 (ver anexos), observa que las salas laborales no siguen la estructura del módulo corporativo de primera instancia, por lo que las personas trabajadoras (vocales y trabajadores jurisdiccionales) se

encuentran asignados a una determinada sala superior. Lo mismo sucede con el área administrativa que cuenta con una sola administradora para toda la sede, apoyada por un asistente. El personal de las salas laborales y del área de administración suman en total 145.

En cuanto a la carga procesal total de las salas laborales, el Gráfico N° 9 representa fluctuaciones registradas durante los años 2017, 2018 y 2019. Si bien grafica una baja importante en el año 2020, téngase en cuenta que, esta disminución se justifica en tanto la carga de esta instancia depende, entre otros, del número de expedientes remitidos por los juzgados laborales; aunado a que en dicho periodo se dispuso la paralización y suspensión del servicio de justicia, a raíz del contexto sanitario. El incremento significativo de la carga procesal, lo encontramos en el 2021, año que además la CSJLIMA contó con 6 salas laborales, en comparación a los años anteriores que fueron solo 5.



Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Resulta necesario mencionar que, en plena crisis sanitaria, los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA fueron una de las primeras especialidades en reanudar sus actividades jurisdiccionales. Ello se debe a que, para el 2020 la CSJLIMA contaba con el expediente electrónico.

Esta herramienta tecnológica fue implementada desde el año 2017, mediante las RA N° 228-2017-CE-PJ, N° 302-2017-CE-PJ, N° 609-2017-P-CSJLI/PJ y N° 687-2017-P-CSJLI/PJ, entre otras.

Además, a partir del 23 de octubre de 2017 se implementó el embargo electrónico en los juzgados laborales, con la finalidad de evitar que el secretario de actos externos realice, de forma presencial, la toma de dicho en las instalaciones de las diferentes entidades bancarias. Por otro lado, mediante RA N° 00131-2021-P-CSJLI/PJ se autorizó el uso del aplicativo para los depósitos judiciales electrónicos. Como se puede advertir, el uso de la tecnología ha sido incorporada paulatinamente en los órganos jurisdiccionales de la CSJLIMA. Sin embargo, aún no resultan contundentes para contrarrestar la vulneración del derecho al plazo razonable.

Finalmente, estando a los escenarios descritos, vendría bien seguir empleando el uso de la tecnología conforme el descubrimiento científico lo permita, a fin de contrarrestar la vulneración del derecho al plazo razonable y afianzar a la NLPT en el cumplimiento de sus objetivos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones de la presente investigación son las siguientes:

- Los juzgados especializados y salas superiores de la CSJLIMA incurrieron en dilaciones indebidas durante el periodo 2017-2021. Situación que vulnera el derecho al plazo razonable que le asiste a los justiciables.
- Los parámetros establecidos por la Corte IDH para determinar la vulneración del derecho al plazo razonable constituyen criterios objetivos. Si bien la Corte IDH estableció 4 parámetros (complejidad de los actuados, actuación o conducta de la parte actora, conducta de los órganos jurisdiccionales y afectación a la esfera jurídica de la parte actora), la investigación propone 2 parámetros adicionales (carácter alimentario del proceso laboral y seguridad jurídica), que también contribuyen al análisis objetivo de la vulneración del derecho razonable.
- La estadística demuestra que la demora de los órganos jurisdiccionales se da a lo largo de todo el proceso laboral, incluso en los procesos que terminaron por conciliación total. Se entiende que estos últimos debieron culminar a la brevedad, en tanto se arribó a un acuerdo, surgido de la voluntad y la buena fe de las partes procesales.
- La estructura organizativa al interior de los juzgados y salas laborales no permite contrarrestar la vulneración del derecho al plazo razonable. Entre las deficiencias se identifican la falta de órganos jurisdiccionales para afrontar la creciente carga procesal, la falta de personal para cubrir eficaz y eficientemente las diferentes fases del proceso laboral, la falta de diseño de los ambientes que permitan atender un mayor número de audiencias, la falta de implementación del sistema modular en las salas laborales. Por otro lado, se rescata el uso paulatino de las herramientas tecnológicas como el expediente electrónico, el embargo electrónico y el uso del aplicativo del certificado electrónico.

ANEXOS

Cuadro N° 1

Juzgados y Salas Laborales de la NLPT de la CSJLIMA (2017-2022)

Sede	Órganos Jurisdiccionales		Competencia funcional
Lima	1° Juzgado de Trabajo 2° Juzgado de Trabajo 3° Juzgado de Trabajo 4° Juzgado de Trabajo 5° Juzgado de Trabajo 6° Juzgado de Trabajo 7° Juzgado de Trabajo 8° Juzgado de Trabajo 9° Juzgado de Trabajo 10° Juzgado de Trabajo 11° Juzgado de Trabajo 12° Juzgado de Trabajo	13° Juzgado de Trabajo 14° Juzgado de Trabajo 15° Juzgado de Trabajo 16° Juzgado de Trabajo 17° Juzgado de Trabajo 18° Juzgado de Trabajo (24) 19° Juzgado de Trabajo 20° Juzgado de Trabajo 21° Juzgado de Trabajo 22° Juzgado de Trabajo 38° Juzgado de Trabajo 39° Juzgado de Trabajo	NLPT
	1° Sala Laboral 2° Sala Laboral 3° Sala Laboral	4° Sala Laboral 7° Sala Laboral (6) 8° Sala Laboral	NLPT

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (fecha de actualización: 27-06-2022)

Cuadro N° 2 Ranking de las principales pretensiones (2017-20121) [Insertado en el punto 2.1.]

Cuadro N° 3

Carga Procesal por Sala Superior NLPT (2017-2021)

Año	Dependencia	Calificación	Trámite	Impugnación	Tránsito	Carga Total
2017	1° SALA LABORAL	2	1,262	0	136	1,400
	3° SALA LABORAL	29	1,060	46	837	1,972
	4° SALA LABORAL	38	726	121	1,116	2,001
	7° SALA LABORAL	23	728	108	507	1,366
	8° SALA LABORAL	47	688	112	505	1,352
2018	1° SALA LABORAL	22	874	16	533	1,445
	3° SALA LABORAL	19	759	82	725	1,585
	4° SALA LABORAL	6	549	180	594	1,329
	7° SALA LABORAL	4	284	129	729	1,146
	8° SALA LABORAL	22	326	57	694	1,099
2019	1° SALA LABORAL	23	1,147	27	747	1,944
	3° SALA LABORAL	24	1,080	18	910	2,032
	4° SALA LABORAL	25	819	9	752	1,605
	7° SALA LABORAL	10	621	9	878	1,518
	8° SALA LABORAL	6	464	18	966	1,454
2020	1° SALA LABORAL	27	632	21	665	1,345
	3° SALA LABORAL	14	608	8	627	1,257
	4° SALA LABORAL	9	362	6	724	1,101
	7° SALA LABORAL	8	443	13	629	1,093
	8° SALA LABORAL	5	189	10	774	978

2021	1º SALA LABORAL	22	603	35	1,809	2,469
	2º SALA LABORAL	22	556	10	1,035	1,623
	3º SALA LABORAL	13	577	27	1,929	2,546
	4º SALA LABORAL	4	268	7	1,662	1,941
	7º SALA LABORAL	9	138	9	1,595	1,751
	8º SALA LABORAL	4	309	2	1,620	1,935

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Cuadro N° 4

Reporte Celeridad 2 en los Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2021)

Año	Dependencia	Calificación ¹³	Calificación con Auto admisorio ¹⁴	Audiencia Conciliación ¹⁵	Audiencia Conciliación a Audiencia de Juzgamiento ¹⁶	Audiencia Juzgamiento a Sentencia de 1º Instancia ¹⁷
2017	1º Juzgado de Trabajo	28	52	153	164	95
	2º Juzgado de Trabajo	35	46	150	158	-
	3º Juzgado de Trabajo	39	48	91	300	22
	4º Juzgado de Trabajo	51	67	143	242	31
	5º Juzgado de Trabajo	77	105	44	125	22
	6º Juzgado de Trabajo	42	55	60	56	10
	7º Juzgado de Trabajo	84	95	105	200	10
	8º Juzgado de Trabajo	89	96	39	41	13
	9º Juzgado de Trabajo	43	68	75	129	16
	10º Juzgado de Trabajo	45	59	98	270	100
	11º Juzgado de Trabajo	40	81	71	43	10
	12º Juzgado de Trabajo	50	70	107	63	8
	13º Juzgado de Trabajo	41	69	49	67	21
	14º Juzgado de Trabajo	49	69	37	46	16
	15º Juzgado de Trabajo	88	98	92	266	15
	16º Juzgado de Trabajo	85	92	113	256	24
	17º Juzgado de Trabajo	53	79	163	230	24
	18º Juzgado de Trabajo	53	68	259	212	30
	19º Juzgado de Trabajo	52	64	267	213	14

¹³ **Calificación:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la primera resolución de la calificación de la demanda.

¹⁴ **Calificación con Auto admisorio:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la resolución del auto admisorio.

¹⁵ **Audiencia de Conciliación:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la realización de la Audiencia de Conciliación.

¹⁶ **Audiencia de Conciliación a Audiencia de Juzgamiento:** duración en días calendario desde la realización de la Audiencia de Conciliación hasta la realización de la Audiencia de Juzgamiento.

¹⁷ **Audiencia de Juzgamiento a Sentencia de 1º Instancia:** duración en días calendario desde la realización de la Audiencia de Juzgamiento hasta la resolución que pone fin en primera instancia (sentencia y auto final). Los juzgados laborales cuyas celdas consignan un guion (-), no cuentan con datos estadísticos procesados.

2018	20° Juzgado de Trabajo	88	108	257	253	13	
	21° Juzgado de Trabajo	57	86	329	291	20	
	22° Juzgado de Trabajo	71	84	349	176	34	
	38° Juzgado de Trabajo	73	90	43	62	-	
	39° Juzgado de Trabajo	86	116	47	63	-	
	1° Juzgado de Trabajo	43	53	175	144	-	
	2° Juzgado de Trabajo	28	43	159	183	10	
	3° Juzgado de Trabajo	11	11	159	278	78	
	4° Juzgado de Trabajo	46	49	185	200	17	
	5° Juzgado de Trabajo	97	107	80	118	-	
	6° Juzgado de Trabajo	86	97	80	87	-	
	7° Juzgado de Trabajo	84	96	168	141	27	
	8° Juzgado de Trabajo	82	85	98	105	-	
	9° Juzgado de Trabajo	28	40	120	130	12	
	10° Juzgado de Trabajo	21	28	102	275	112	
	11° Juzgado de Trabajo	32	43	150	48	8	
	12° Juzgado de Trabajo	20	35	134	101	8	
	13° Juzgado de Trabajo	22	29	75	139	13	
	14° Juzgado de Trabajo	30	43	65	99	-	
	15° Juzgado de Trabajo	26	60	144	142	24	
	16° Juzgado de Trabajo	18	41	166	115	14	
	17° Juzgado de Trabajo	62	64	201	306	-	
	18° Juzgado de Trabajo	52	57	247	274	-	
	19° Juzgado de Trabajo	49	64	254	273	26	
	20° Juzgado de Trabajo	63	80	273	224	11	
	21° Juzgado de Trabajo	70	75	247	276	14	
	22° Juzgado de Trabajo	67	71	168	146	35	
	38° Juzgado de Trabajo	68	102	64	95	46	
	39° Juzgado de Trabajo	78	98	80	95	5	
	2019	1° Juzgado de Trabajo	38	47	158	176	23
		2° Juzgado de Trabajo	25	33	174	217	45
		3° Juzgado de Trabajo	20	22	223	319	23
		4° Juzgado de Trabajo	28	32	221	235	12
		5° Juzgado de Trabajo	69	93	131	161	29
		6° Juzgado de Trabajo	50	62	117	123	-
		7° Juzgado de Trabajo	78	90	176	215	32
		8° Juzgado de Trabajo	56	60	174	174	-
		9° Juzgado de Trabajo	39	62	173	183	-
		10° Juzgado de Trabajo	37	51	177	347	171
11° Juzgado de Trabajo		44	56	161	40	21	
12° Juzgado de Trabajo		50	87	122	204	10	
13° Juzgado de Trabajo		48	51	62	92	-	
14° Juzgado de Trabajo		84	89	51	91	-	
15° Juzgado de Trabajo		66	101	155	181	66	

	16° Juzgado de Trabajo	56	86	148	183	44
	17° Juzgado de Trabajo	54	65	160	177	15
	18° Juzgado de Trabajo	62	70	198	153	53
	19° Juzgado de Trabajo	70	79	187	122	21
	20° Juzgado de Trabajo	64	78	176	122	17
	21° Juzgado de Trabajo	83	92	172	184	7
	22° Juzgado de Trabajo	84	91	167	181	36
	38° Juzgado de Trabajo	81	110	55	61	12
	39° Juzgado de Trabajo	111	111	73	71	-
2020	1° Juzgado de Trabajo	155	141	131	305	-
	2° Juzgado de Trabajo	16	18	366	305	150
	3° Juzgado de Trabajo	13	17	365	480	36
	4° Juzgado de Trabajo	13	20	188	362	18
	5° Juzgado de Trabajo	140	309	108	213	-
	6° Juzgado de Trabajo	93	115	166	305	-
	7° Juzgado de Trabajo	87	109	230	346	-
	8° Juzgado de Trabajo	95	130	244	320	43
	9° Juzgado de Trabajo	70	83	228	366	20
	10° Juzgado de Trabajo	53	77	176	430	11
	11° Juzgado de Trabajo	53	92	171	174	7
	12° Juzgado de Trabajo	32	75	298	275	19
	13° Juzgado de Trabajo	66	72	68	184	150
	14° Juzgado de Trabajo	109	205	79	121	14
	15° Juzgado de Trabajo	130	187	231	305	14
	16° Juzgado de Trabajo	62	160	266	336	24
	17° Juzgado de Trabajo	49	54	117	305	27
	18° Juzgado de Trabajo	63	68	208	358	9
	19° Juzgado de Trabajo	47	66	143	307	-
	20° Juzgado de Trabajo	77	113	216	322	-
	21° Juzgado de Trabajo	124	177	307	305	8
	22° Juzgado de Trabajo	44	49	180	324	14
	38° Juzgado de Trabajo	109	182	302	213	13
	39° Juzgado de Trabajo	154	172	49	170	1
2021	1° Juzgado de Trabajo	99	134	203	155	18
	2° Juzgado de Trabajo	24	36	278	286	258
	3° Juzgado de Trabajo	47	58	507	631	-
	4° Juzgado de Trabajo	56	65	474	399	-
	5° Juzgado de Trabajo	112	148	401	558	-
	6° Juzgado de Trabajo	61	86	310	209	32
	7° Juzgado de Trabajo	93	105	516	475	4
	8° Juzgado de Trabajo	83	92	356	243	30
	9° Juzgado de Trabajo	26	42	201	188	16
	10° Juzgado de Trabajo	14	35	105	365	61
	11° Juzgado de Trabajo	36	49	158	63	13

12° Juzgado de Trabajo	32	37	268	206	100
13° Juzgado de Trabajo	25	29	89	223	146
14° Juzgado de Trabajo	45	58	159	122	23
15° Juzgado de Trabajo	57	105	346	153	10
16° Juzgado de Trabajo	24	76	156	181	37
17° Juzgado de Trabajo	24	28	297	123	2
18° Juzgado de Trabajo	47	55	540	517	-
19° Juzgado de Trabajo	40	53	251	181	-
20° Juzgado de Trabajo	73	101	250	183	-
21° Juzgado de Trabajo	57	64	331	209	11
22° Juzgado de Trabajo	53	63	452	558	17
38° Juzgado de Trabajo	114	137	317	150	-
39° Juzgado de Trabajo	108	119	204	471	9

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Cuadro N° 5

Reporte de Celeridad de las Salas Laborales – NLPT (2017-2021)

Año	Dependencia	2° Instancia ¹⁸
2017	1º SALA LABORAL	441
	3º SALA LABORAL	434
	4º SALA LABORAL	403
	7º SALA LABORAL	372
	8º SALA LABORAL	385
2018	1º SALA LABORAL	392
	3º SALA LABORAL	359
	4º SALA LABORAL	176
	7º SALA LABORAL	174
	8º SALA LABORAL	146
2019	1º SALA LABORAL	208
	3º SALA LABORAL	171
	4º SALA LABORAL	131
	7º SALA LABORAL	81
	8º SALA LABORAL	69
2020	1º SALA LABORAL	374
	3º SALA LABORAL	376
	4º SALA LABORAL	280
	7º SALA LABORAL	288
	8º SALA LABORAL	127
2021	1º SALA LABORAL	207
	2º SALA LABORAL	181
	3º SALA LABORAL	169
	4º SALA LABORAL	22
	7º SALA LABORAL	79
	8º SALA LABORAL	33

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

¹⁸ 2° Instancia: duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la emisión de la sentencia.

Cuadro N° 6

Celeridad en etapa de ejecución - Juzgados de Trabajo NLPT (2017-2021)

Año	Proceso	Dependencia	Ejecución ¹⁹
2017	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	-
		2° Juzgado de Trabajo	101
		3° Juzgado de Trabajo	160
		4° Juzgado de Trabajo	726
		5° Juzgado de Trabajo	281
		6° Juzgado de Trabajo	1,088
		7° Juzgado de Trabajo	950
		8° Juzgado de Trabajo	-
		9° Juzgado de Trabajo	-
		10° Juzgado de Trabajo	-
		11° Juzgado de Trabajo	859
		12° Juzgado de Trabajo	91
		13° Juzgado de Trabajo	335
		14° Juzgado de Trabajo	526
		15° Juzgado de Trabajo	8
		16° Juzgado de Trabajo	57
		17° Juzgado de Trabajo	700
		18° Juzgado de Trabajo	-
		19° Juzgado de Trabajo	57
		2018	Abreviado y Ordinario de la NLPT
21° Juzgado de Trabajo	-		
22° Juzgado de Trabajo	261		
38° Juzgado de Trabajo	-		
39° Juzgado de Trabajo	-		
1° Juzgado de Trabajo	729		
2° Juzgado de Trabajo	168		
3° Juzgado de Trabajo	384		
4° Juzgado de Trabajo	-		
5° Juzgado de Trabajo	730		
6° Juzgado de Trabajo	-		
7° Juzgado de Trabajo	1,083		
8° Juzgado de Trabajo	560		
9° Juzgado de Trabajo	1,110		
10° Juzgado de Trabajo	-		
11° Juzgado de Trabajo	834		
12° Juzgado de Trabajo	511		
13° Juzgado de Trabajo	728		
14° Juzgado de Trabajo	491		
15° Juzgado de Trabajo	585		
16° Juzgado de Trabajo	-		
17° Juzgado de Trabajo	-		
18° Juzgado de Trabajo	50		
19° Juzgado de Trabajo	-		
20° Juzgado de Trabajo	599		
21° Juzgado de Trabajo	178		

¹⁹ **Ejecución:** duración en días calendario de la etapa de ejecución. Los juzgados laborales cuyas celdas consignan un guion (-), no cuentan con datos estadísticos procesados.

		22° Juzgado de Trabajo	70
		38º Juzgado de Trabajo	-
		39º Juzgado de Trabajo	-
2019	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	1,156
		2° Juzgado de Trabajo	-
		3° Juzgado de Trabajo	1,280
		4° Juzgado de Trabajo	930
		5° Juzgado de Trabajo	-
		6° Juzgado de Trabajo	-
		7° Juzgado de Trabajo	545
		8° Juzgado de Trabajo	1,054
		9° Juzgado de Trabajo	627
		10° Juzgado de Trabajo	1,923
		11° Juzgado de Trabajo	896
		12° Juzgado de Trabajo	1,085
		13° Juzgado de Trabajo	1,049
		14° Juzgado de Trabajo	984
		15° Juzgado de Trabajo	1,302
		16° Juzgado de Trabajo	966
		17° Juzgado de Trabajo	802
		18° Juzgado de Trabajo	566
		19° Juzgado de Trabajo	55
		20° Juzgado de Trabajo	614
21° Juzgado de Trabajo	62		
22° Juzgado de Trabajo	784		
38º Juzgado de Trabajo	882		
39º Juzgado de Trabajo	612		
2020	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	320
		2° Juzgado de Trabajo	0
		3° Juzgado de Trabajo	1,239
		4° Juzgado de Trabajo	1,008
		5° Juzgado de Trabajo	-
		6° Juzgado de Trabajo	1,130
		7° Juzgado de Trabajo	-
		8° Juzgado de Trabajo	1,978
		9° Juzgado de Trabajo	1,207
		10° Juzgado de Trabajo	1,350
		11° Juzgado de Trabajo	870
		12° Juzgado de Trabajo	1,121
		13° Juzgado de Trabajo	687
		14° Juzgado de Trabajo	0
		15° Juzgado de Trabajo	616
		16° Juzgado de Trabajo	0
		17° Juzgado de Trabajo	154
		18° Juzgado de Trabajo	111
		19° Juzgado de Trabajo	482
		20° Juzgado de Trabajo	370
21° Juzgado de Trabajo	46		
22° Juzgado de Trabajo	0		
38º Juzgado de Trabajo	0		
39º Juzgado de Trabajo	-		
2021		1° Juzgado de Trabajo	1,221

Abreviado y Ordinario de la NLPT	2° Juzgado de Trabajo	794
	3° Juzgado de Trabajo	1,288
	4° Juzgado de Trabajo	839
	5° Juzgado de Trabajo	1,123
	6° Juzgado de Trabajo	0
	7° Juzgado de Trabajo	0
	8° Juzgado de Trabajo	762
	9° Juzgado de Trabajo	156
	10° Juzgado de Trabajo	233
	11° Juzgado de Trabajo	1,194
	12° Juzgado de Trabajo	23
	13° Juzgado de Trabajo	0
	14° Juzgado de Trabajo	0
	15° Juzgado de Trabajo	1,317
	16° Juzgado de Trabajo	336
	17° Juzgado de Trabajo	143
	18° Juzgado de Trabajo	150
	19° Juzgado de Trabajo	0
	20° Juzgado de Trabajo	0
	21° Juzgado de Trabajo	0
22° Juzgado de Trabajo	0	
38° Juzgado de Trabajo	0	
39° Juzgado de Trabajo	0	

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)

Cuadro N° 7

Ranking total de las pretensiones interpuestas en los Juzgados de Trabajo NLPT (2017-2021)

	Materia (Pretensiones)	Ranking
2017	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	1
	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	2
	DERECHOS LABORALES	3
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS LABORAL	4
	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	5
	INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	6
	REPOSICION	7
	NULIDAD DE DESPIDO	8
	PAGO DE REMUNERACIONES	9
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO	10
	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	11
	OBLIGACIONES DE DAR HASTA 50 URP	12
	PAGO DE UTILIDADES	13
	PENSIONES	14
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALTA GRAVE DEL TRABAJADOR	15
	NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO	16
	IMPUGNACION DE DESPIDO	17
	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	18
	ACCION DECLARATIVA DE PRESC. DE DERECHOS. Y BENEF. LABORALES	19
	CREDITOS LABORALES	20
	NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTE	21
	NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	22

	OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS	23
	MATERIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	24
	VULNERACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	25
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE ACCIONES	26
	ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA	27
	REVISIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES LEY 27803	28
	PAGO O INCREMENTO DE REMUNERACIÓN O BENEFICIOS GENERADOS DURANTE TODO O PARTE DEL PERIODO DE LA RELACIÓN LABORAL	29
	RENTA VITALICIA	30
	IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA	31
	CONFLICTOS INTRA E INTERSINDICALES	32
	CUMPLIMIENTO DE ACTUACION ADMINISTRATIVA	33
	IMPUGNACION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	34
	TERCERIA	35
	OTORGAMIENTO DE PENSION	36
	PAGO DE BENEFICIOS NO PENSIONABLES	37
	CALCULO DE PENSION DE JUBILACION	38
	CUMP.DE LA ADM. POR ACTUACION OBLIGADA POR MANDATO DE LEY O POR ACTO ADM	39
	CESE POR ACTUACION MATERIAL NO SUSTENTADA EN ACTO ADMINISTRATIVO	40
2018	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	1
	REPOSICION	2
	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	3
	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	4
	INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	5
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS LABORAL	6
	PAGO DE REMUNERACIONES	7
	NULIDAD DE DESPIDO	8
	DERECHOS LABORALES	9
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO	10
	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	11
	PAGO DE UTILIDADES	12
	MATERIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	13
	REVISIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES LEY 27803	14
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALTA GRAVE DEL TRABAJADOR	15
	OBLIGACIONES DE DAR HASTA 50 URP	16
	IMPUGNACION DE DESPIDO	17
	OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS	18
	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	19
	NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO	20
	NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTA	21
	ACCION DECLARATIVA DE PRESC. DE DERECHOS. Y BENEF. LABORALES	22
	CREDITOS LABORALES	23
	PENSIONES	24
	NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	25
	CONFLICTOS INTRA E INTERSINDICALES	26
	VULNERACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	27
	PAGO O INCREMENTO DE REMUNERACIÓN O BENEFICIOS GENERADOS DURANTE TODO O PARTE DEL PERIODO DE LA RELACIÓN LABORAL	28
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE ACCIONES	29
	RENTA VITALICIA	30
	IMPUGNACION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	31
	TERCERIA	32
	CUMPLIMIENTO DE ACTUACION ADMINISTRATIVA	33

	IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA	34
	ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA	35
	IMPUG. DE ACTAS DE CONC. CELEBRADAS ANTE AUTOR. ADM. DE TRAB	36
	CESE POR ACTUACION MATERIAL NO SUSTENTADA EN ACTO ADMINISTRATIVO	37
	ENTREGA, CANC. O REDENC. DE OTROS DOC. QUE CONTENGAN DERECHO	38
	IMPUGNACION DE ESTATUTOS SINDICALES	39
	OTORGAMIENTO DE PENSION	40
	OBLIGACION DE DAR SUMA DE DINERO	41
	EJECUCION DE RESOLUCIONES JUDICIALES	42
	OBLIGACION DE DAR SUMA DE DINERO INICIADAS POR AFPS	43
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE CERTIFICADOS	44
	CUMP.DE LA ADM. POR ACTUACION OBLIGADA POR MANDATO DE LEY O POR ACTO ADM	45
	RECONOCIMIENTO O RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	46
	EJECUCION DE LAUDOS ARBITRALES	47
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE POLIZAS	48
	PAGO DE BENEFICIOS NO PENSIONABLES	49
2019	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	1
	REPOSICION	2
	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	3
	NULIDAD DE DESPIDO	4
	INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	5
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS LABORAL	6
	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	7
	PAGO DE REMUNERACIONES	8
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO	9
	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	10
	PAGO DE UTILIDADES	11
	DERECHOS LABORALES	12
	IMPUGNACION DE DESPIDO	13
	REVISIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES LEY 27803	14
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALTA GRAVE DEL TRABAJADOR	15
	MATERIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	16
	OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS	17
	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	18
	PENSIONES	19
	NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO	20
	NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTA	21
	CREDITOS LABORALES	22
	OBLIGACIONES DE DAR HASTA 50 URP	23
	CONFLICTOS INTRA E INTERSINDICALES	24
	VULNERACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	25
	NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	26
	ACCION DECLARATIVA DE PRESC. DE DERECHOS. Y BENEF. LABORALES	27
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE ACCIONES	28
	PAGO O INCREMENTO DE REMUNERACIÓN O BENEFICIOS GENERADOS DURANTE TODO O PARTE DEL PERIODO DE LA RELACIÓN LABORAL	29
	IMPUGNACION DE ESTATUTOS SINDICALES	30
	RENTA VITALICIA	31
	IMPUGNACION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	32
	IMPUG. DE ACTAS DE CONC. CELEBRADAS ANTE AUTOR. ADM. DE TRAB	33
	TERCERIA	34
	IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA	35
	CUMPLIMIENTO DE ACTUACION ADMINISTRATIVA	36

	ENTREGA, CANC. O REDENC. DE OTROS DOC. QUE CONTENGAN DERECHO	37
	EJECUCION DE LAUDOS ARBITRALES	38
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE CERTIFICADOS	39
	CESE POR ACTUACION MATERIAL NO SUSTENTADA EN ACTO ADMINISTRATIVO	40
	ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA	41
	EJECUCION DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	42
	OBLIGACION DE DAR SUMA DE DINERO	43
	CONSIGNACION	44
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE POLIZAS	45
	CESE DE ACTUACION MATERIAL	46
	CALCULO DE PENSION DE JUBILACION	47
	PROCESOS DISCIPLINARIOS: CUESTIONA SANCION IMPUESTA POR EL EMPLEADOR AL TRABAJADOR	48
	RECONOCIMIENTO O RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	49
2020	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	1
	REPOSICION	2
	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	3
	NULIDAD DE DESPIDO	4
	INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	5
	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	6
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS LABORAL	7
	PAGO DE REMUNERACIONES	8
	IMPUGNACION DE DESPIDO	9
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO	10
	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	11
	PAGO DE UTILIDADES	12
	CREDITOS LABORALES	13
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALTA GRAVE DEL TRABAJADOR	14
	DERECHOS LABORALES	15
	REVISIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES LEY 27803	16
	MATERIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	17
	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	18
	OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS	19
	NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTA	20
	PENSIONES	21
	VULNERACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	22
	RENTA VITALICIA	23
	CONFLICTOS INTRA E INTERSINDICALES	24
	NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO	25
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE ACCIONES	26
	NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	27
	IMPUGNACION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	28
	IMPUGNACION DE ESTATUTOS SINDICALES	29
	ENTREGA, CANC. O REDENC. DE OTROS DOC. QUE CONTENGAN DERECHO	30
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE CERTIFICADOS	31
	OBLIGACION DE DAR SUMA DE DINERO	32
	ACCION DECLARATIVA DE PRESC. DE DERECHOS. Y BENEF. LABORALES	33
	IMPUG. DE ACTAS DE CONC. CELEBRADAS ANTE AUTOR. ADM. DE TRAB	34
	OBLIGACIONES DE DAR HASTA 50 URP	35
	CONSIGNACION	36
	OBLIGACION DE DAR SUMA DE DINERO INICIADAS POR AFPS	37
	IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA	38
	EJECUCION DE LAUDOS ARBITRALES	39

	TERCERIA	40
	EJECUCION DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	41
	CUMPLIMIENTO DE ACTUACION ADMINISTRATIVA	42
	CESE POR ACTUACION MATERIAL NO SUSTENTADA EN ACTO ADMINISTRATIVO	43
	OTORGAMIENTO DE PENSION	44
	RECONOCIMIENTO O RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	45
2021	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	1
	REPOSICION	2
	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO	3
	INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	4
	INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	5
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS LABORAL	6
	NULIDAD DE DESPIDO	7
	PAGO DE REMUNERACIONES	8
	IMPUGNACION DE DESPIDO	9
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE CONTRATO	10
	CESE DE ACTOS DE HOSTILIDAD DEL EMPLEADOR	11
	CREDITOS LABORALES	12
	PAGO DE UTILIDADES	13
	INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR FALTA GRAVE DEL TRABAJADOR	14
	OFRECIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS ECONOMICOS	15
	DERECHOS LABORALES	16
	REVISIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES LEY 27803	17
	MATERIAS DEL SISTEMA DE PENSIONES	18
	IMPUGNACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS IMPUESTAS POR EL EMPLEADOR	19
	PENSIONES	20
	RENTA VITALICIA	21
	NULIDAD DE COSA JUZGADA FRAUDULENTE	22
	VULNERACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	23
	NULIDAD DE RESOLUCIÓN O ACTO ADMINISTRATIVO	24
	CONFLICTOS INTRA E INTERSINDICALES	25
	NULIDAD DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	26
	TERCERIA	27
	ENTREGA, CANC. O REDENC. DE OTROS DOC. QUE CONTENGAN DERECHO	28
	IMPUGNACION DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	29
	CUMPLIMIENTO DE ACTUACION ADMINISTRATIVA	30
	INHIBITORIA	31
	EJECUCION DE LAUDOS ARBITRALES	32
	IMPUGNACION DE ESTATUTOS SINDICALES	33
	PAGO O INCREMENTO DE REMUNERACIÓN O BENEFICIOS GENERADOS DURANTE TODO O PARTE DEL PERIODO DE LA RELACIÓN LABORAL	34
	OBLIGACIONES DE DAR HASTA 50 URP	35
	IMPUG. DE ACTAS DE CONC. CELEBRADAS ANTE AUTOR. ADM. DE TRAB	36
	ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE ACCIONES	37
	OBLIGACION DE DAR SUMA DE DINERO	38
	EJECUCION DE ACTAS	39
	OTORGAMIENTO DE PENSION	40
	ACCION DECLARATIVA DE PRESC. DE DERECHOS. Y BENEF. LABORALES	41
	CONSIGNACION	42
	ACCION CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA	43
	RELATIVAS A MATERIA PREVISIONAL CONTENIDO ESENCIAL DEL DERECHO A LA PENSION	44
	EJECUCION DE SENTENCIA	45
	EJECUCION DE RESOLUCIONES JUDICIALES	46

CESE POR ACTUACION MATERIAL NO SUSTENTADA EN ACTO ADMINISTRATIVO	47
ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE CERTIFICADOS	48
OBLIGACION DE HACER	49
EJECUCION DE RESOLUCION ADMINISTRATIVA	50
INDEMNIZACIÓN COMO PRETENSIÓN ACCESORIA	51
IMPUGNACION DE ACTO O RESOLUCION ADMINISTRATIVA	52
ENTREGA, CANCELACION O REDENCION DE POLIZAS	53
CUMP.DE LA ADM. POR ACTUACION OBLIGADA POR MANDATO DE LEY O POR ACTO ADM	54
PROCESOS DISCIPLINARIOS: CUESTIONA SANCIÓN IMPUESTA POR EL EMPLEADOR AL TRABAJADOR	55
RECONOCIMIENTO O RESTABLECIMIENTO DEL DERECHO	56
DECLARACION DE NULIDAD TOTAL O PARCIAL O INEFICACIA DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	57

Fuente: ETII NLPT - Sistema Integrado Judicial (Fecha de Actualización: 27-06-2022)



Cuadro N° 8

Número de personal asignado a los Juzgados de Trabajo – NLPT (2017-2021)

PERSONAL ASIGNADO A LOS MÓDULOS LABORALES (NLPT) DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - PERIODO 2017 AL 2021													
Módulo	Jueces	Asist. de juez	Sec. de Causa	Sec. Audien.	Notificadores	Peritos	Sec. Act. Ext.	CDM	Archiveros	Mesa Partes	Administración	Informáticos	Total
Módulo I (Piso 17 de JAV - 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 8°)	8 (Uno para cada órgano jurisdiccional)	16 (Dos por cada Juez)	16 (Un calif, Un trám, Dos ejecutores para dos juzgados)	4 (Cada sec. apoya a dos juzgados)	8 (Uno para cada órgano jurisdiccional)	8 (El sistema los asigna de forma aleatoria a cada juez)	1 (Asignado a los ocho juzgados)	1 (Para todo el módulo)	2 (Uno para cada archivo del módulo)	2 (Para todo el módulo)	2 (Una administradora y una asistente)		
Módulo II (Piso 18 de JAV - 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15° y 16°)	8 (Uno para cada órgano jurisdiccional)	16 (Dos por cada Juez)	16 (Un calif, Un trám, Dos ejecutores para dos juzgados)	4 (Cada sec. de audio apoya a dos juzgados)	8 (Uno para cada órgano jurisdiccional)	8 (El sistema los asigna de forma aleatoria a cada juez)	1 (Asignado a los ocho juzgados)	1 (Para todo el módulo)	2 (Uno para cada archivo del módulo)	2 (Para todo el módulo)	2 (Una administradora y una asistente)		
Módulo III (Piso 5 de JAV - 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39°)	8 (Uno para cada órgano jurisdiccional)	16 (Dos por cada Juez)	16 (Un calif, Un trám, Dos ejecutores para dos juzgados)	4 (Cada sec. de audio apoya a dos juzgados)	8 (Uno para cada órgano jurisdiccional)	8 (El sistema los asigna de forma aleatoria a cada juez)	1 (Asignado a los ocho juzgados)	1 (Para todo el módulo)	2 (Uno para cada archivo del módulo)	2 (Para todo el módulo)	2 (Una administradora, quien también realiza funciones de secretaria técnica de la ETII Laboral de la CSJL y una asistente)	2 (Para los tres módulos)	
	24	48	48	12	24	24	3	3	6	6	6	2	206

Fuente: Secretaría Técnica de la ETII NLPT de la CSJLIMA (Actualizado al 30/06/2022)

Cuadro N° 9

Número de personal asignado a las Salas Laborales – NLPT (2017-2021)

PERSONAL ASIGNADO A LAS SALAS LABORALES (NLPT) DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA - PERIODO 2017 AL 2021										
SALA	Jueces Superiores	Asist. de juez	Relatoría	Secretaría	Sec. Audienc.	Perito	Mesa Partes	Administración	Informáticos	Total
Primera Sala Laboral	3 (Un presidente y dos vocales)	12 (Cuatro por cada Vocalía)	3 (Una relatora y Dos asistentes)	3 (Una secretaria y Dos asistentes)	1 (Por cada Sala)	1 (Por cada Sala)				
Segunda Sala Laboral	3 (Un presidente y dos vocales)	12 (Cuatro por cada Vocalía)	3 (Una relatora y Dos asistentes)	3 (Una secretaria y Dos asistentes)	1 (Por cada Sala)	1 (Por cada Sala)				
Tercera Sala Laboral	3 (Un presidente y dos vocales)	12 (Cuatro por cada Vocalía)	3 (Una relatora y un asistente)	3 (Una secretaria y Dos asistentes)	1 (Por cada Sala)	1 (Por cada Sala)				
Cuarta Sala Laboral	3 (Un presidente y dos vocales)	12 (Cuatro por cada Vocalía)	2 (Una relatora y un asistente)	2 (Una secretaria y un asistente)	1 (Por cada Sala)	1 (Por cada Sala)				
Séptima Sala Laboral	3 (Un presidente y dos vocales)	12 (Cuatro por cada Vocalía)	3 (Una relatora y Dos asistentes)	3 (Una secretaria y Dos asistentes)	1 (Por cada Sala)	1 (Por cada Sala)				
Octava Sala Laboral	3 (Un presidente y dos vocales)	10 (Cuatro en Presidencia y Tres por cada Vocalía)	3 (Una relatora y dos asistentes)	3 (Una secretaria y dos asistentes)	1 (Por cada Sala)	1 (Por cada Sala)	7 (Para toda la sede)	2 (Una Administradora y un asistente para toda la sede)	2 (Para toda la sede)	
	18	70	17	17	6	6	7	2	2	145

Fuente: Área de Administración de las Salas Superiores Laborales (NLPT) de la Sede Arnaldo Márquez - Jesús María (Actualizado al 30/06/2022)

BIBLIOGRAFÍA

- Amado, A. (2016). El derecho al plazo razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso: desarrollo jurisprudencial a nivel internacional y nacional. *Revista Internauta de Práctica Jurídica*, ISSN-e 1139-5885, N° 27, 2011, Págs. 43-59, 27, 43-59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3742383&info=resumen&idioma=ENG>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3742383&info=resumen&idioma=SPA>
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3742383>
- Chávez, M. (2017). *Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012 - 2014). Algunas propuestas de mejora.* https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3448/chavez_cmm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Comisión Andina de Juristas Perú. (2008). El Debido Proceso en las decisiones de los órganos de control constitucional de Colombia, Perú y Bolivia. *Comisión Andina de Juristas Perú.* https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080521_60.pdf
- Congreso de la República. (2009). *Exposición de Motivos de Proyecto de Ley N° 3467/2009-PE.* [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/TraDoc_condoc_2006.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/4863485fb953c19b0525762a00526f51/\\$FILE/03467.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/TraDoc_condoc_2006.nsf/d99575da99ebf305256f2e006d1cf0/4863485fb953c19b0525762a00526f51/$FILE/03467.pdf)
- Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (2014). *R.A. N° 287-2014-CE-PJ.* <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fded74804614f5f4b4b5fcc390e0080/R.A.+N°287-2014-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES>
- Caso Valle Jaramillo y otros vs. Colombia Sentencia de 27 de noviembre de 2008, 2008 Series C No. 192 1 (2008). http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_192_esp.pdf
- Caso Furlan y familiares vs. Argentina Sentencia de 31 de agosto de 2012, (2012). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_246_esp.pdf
- Caso Cantos vs. Argentina Sentencia de 28 de noviembre de 2002, (2002). https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_97_esp.pdf
- García, S. (2002). *Los derechos humanos y la jurisdicción interamericana.* <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/324-los-derechos-humanos-y-la-jurisdiccion-interamericana>
- Medina, A. (2008). *El plazo razonable y las repercusiones en el proceso penal.* <http://blog.pucp.edu.pe/blog/medinaotazu/2010/06/14/el-plazo-razonable-y-las-repercusiones-en-el-proceso-penal/>
- Morales, J. (2009). *Instituciones del Derecho Civil* (Palestra (ed.); pp. 537-551). https://app.vlex.com/#vid/375859758/chrome_addon/result
- NU. (2015). *ODS N° 8.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Paredes, P. (2011). *Formación y fundamentos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.* https://www.academia.edu/25637874/Formación_y_fundamentos_de_la_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo_Perú
- Pasco, M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Derecho PUCP*, 0(40), 213-242.
- Poder Judicial del Perú. (2017). *Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima (NLPT) 2017.* <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bb035e804406fa109e93fe8857548753/doc10>

855320180109161305.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bb035e804406fa109e93fe8857548753

Rodríguez Rescia, V. M. (1998). El Debido Proceso Legal y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. *Corte Interamericana de Derechos Humanos*, 1, 1295–1328.
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/usuario/percy/a17762.pdf>

Salmón, E. (Salmón G., & Blanco Vizarreta, C. (2021). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (4a ed. (ed.)). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial PP - Lima.

STC 142/2010, de 21 de diciembre, (2010).
<https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6781>

