

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

Escuela de Posgrado



El derecho al plazo razonable en la NLPT. Su estudio en los
juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA
2017-2022

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

que presenta:
Isabel Mamani Luque

Asesor:
Paul Gonzalo Paredes Palacios

Lima, 2024


Informe de Similitud

Yo, Paul Gonzalo Paredes Palacios docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis "El Derecho al plazo razonable en la NLPL. Su estudio en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA 2017-2022", de la autora Isabel Mamani Luque, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 11/06/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

11 de junio de 2024

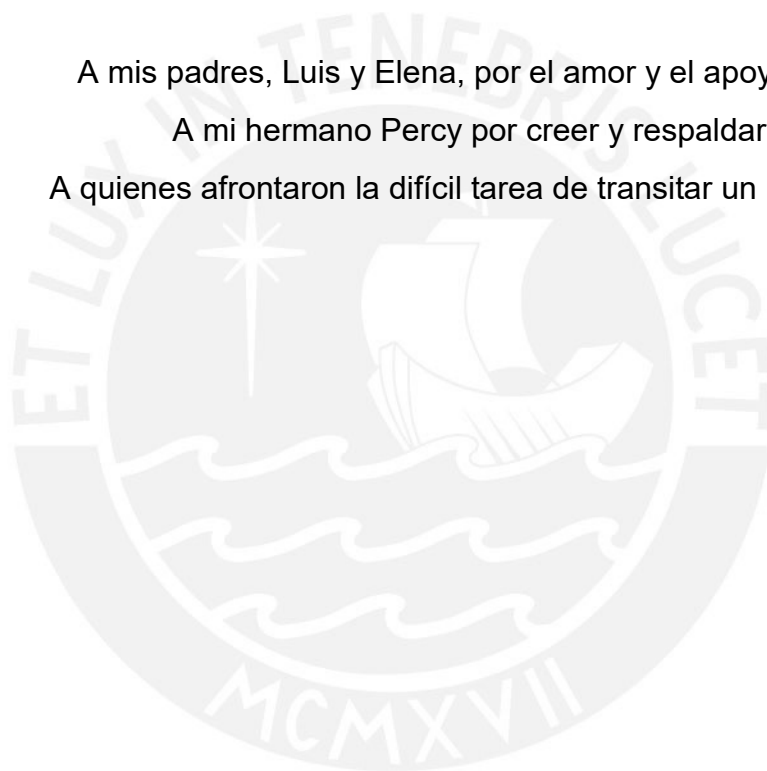
Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: Paul Gonzalo Paredes Palacios	
DNI: 10553187	Firma 
ORCID: 0000-0002-6813-9813	

DEDICATORIA

A mis padres, Luis y Elena, por el amor y el apoyo incondicional.

A mi hermano Percy por creer y respaldar mis decisiones.

A quienes afrontaron la difícil tarea de transitar un proceso laboral.



AGRADECIMIENTOS

A mi asesor temático, Paul Gonzalo Paredes Palacios, por sus valiosas recomendaciones, interesantes opiniones y enriquecedoras enseñanzas que han contribuido a mi formación profesional. Su experiencia y apoyo constante han sido fundamentales para la realización de esta investigación.

A mi asesor metodológico, Bruno Edoardo Debenedetti Luján, por su profesionalismo, orientación y acompañamiento durante el desarrollo de esta investigación. Su dedicación ha sido de gran ayuda para llevar a cabo este trabajo.

A Jesús Armando Flores López, por su amistad y apoyo profesional facilitando los datos del SIJ para la realización de esta investigación.

A María Celestina Lang Irrazábal, por su amistad, disposición y valioso apoyo académico durante el desarrollo de esta investigación.

A Ángel Tomás Ramos Rivera, por su amistad y compartir conmigo sus valiosas enseñanzas a lo largo de estos años.

A Estela Encarnación Ospina Salinas, por brindarme sus conocimientos y motivarme constantemente con su cariño y empatía.

A Patricia Haidy Lara Díaz, por todos estos años de amistad. Su cariño y apoyo han contribuido de manera significativa a mi crecimiento tanto personal como profesional.

Resumen

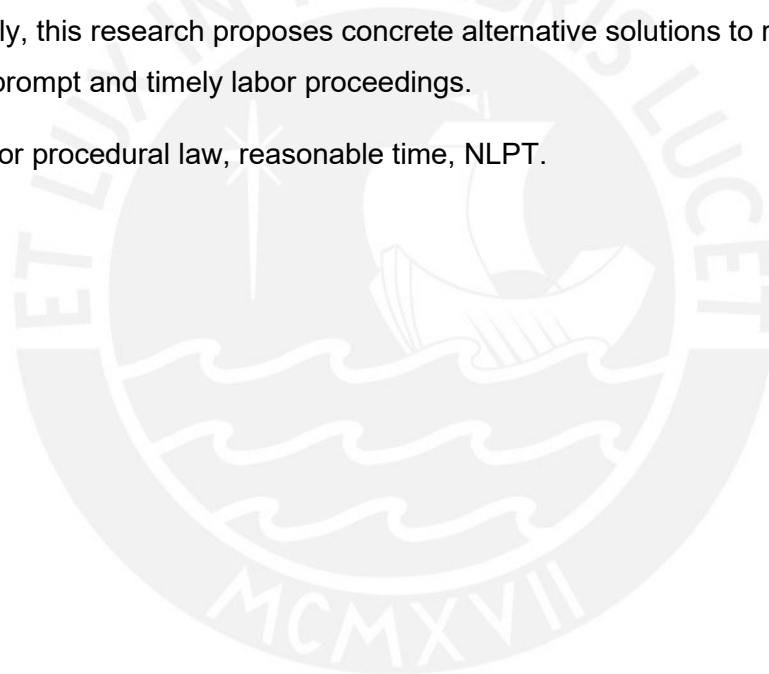
La presente investigación se propone describir y explicar las causas subyacentes a la falta de cumplimiento del plazo razonable en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA durante los años 2017 al 2022. Partiendo de la premisa de que el derecho al plazo razonable se configura como un derecho fundamental, intrínsecamente vinculado al debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva, se constata una sistemática transgresión de este derecho en los órganos jurisdiccionales de Lima, con graves consecuencias para miles de trabajadores. La investigación explora la magnitud de este problema mediante la revisión de principios y jurisprudencia nacional e internacional sobre el plazo razonable, cotejándolos posteriormente con la realidad del sistema judicial laboral en la CSJLIMA. Los resultados revelan una situación alarmante debido a que los procesos laborales en Lima exceden ampliamente los plazos considerados razonables por el TC y la CIDH. Esta disfunción procesal priva a los justiciables de su derecho a una resolución oportuna y expedita. Finalmente, esta investigación propone alternativas de solución concretas para reformar el sistema y garantizar procesos laborales céleres y oportunos.

Palabras clave: derecho procesal laboral, plazo razonable, NLPT

Abstract

This research aims to describe and explain the underlying causes of the lack of compliance with the reasonable time limit in the permanent labor courts and chambers of the CSJLIMA during the years 2017 to 2022. Based on the premise that the right to reasonable time is configured as a fundamental right, intrinsically linked to due process and effective jurisdictional protection, a systematic transgression of this right in the jurisdictional bodies of Lima is found, with serious consequences for thousands of workers. The research explores the magnitude of this problem by reviewing national and international principles and jurisprudence on reasonable time, and then comparing them with the reality of the labor judicial system in the CSJLIMA. The results reveal an alarming situation due to the fact that labor proceedings in Lima far exceed the time periods considered reasonable by the Constitutional Court and the IACHR. This procedural dysfunction deprives litigants of their right to a timely and expeditious resolution. Finally, this research proposes concrete alternative solutions to reform the system and guarantee prompt and timely labor proceedings.

Key words: labor procedural law, reasonable time, NLPT.



Índice

Resumen	1
Índice	3
Índice de figuras	5
Índice de gráficos	5
Introducción	7
CAPÍTULO I: EL DERECHO AL PLAZO RAZONABLE DESDE LA ÓPTICA DEL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE IDH	9
1. El derecho al plazo razonable en el marco constitucional peruano	9
2. La incorporación de la jurisprudencia de la Corte IDH al ordenamiento jurídico constitucional peruano	12
3. Los parámetros del plazo razonable establecidos por la jurisprudencia de la Corte IDH y la actuación del Poder Judicial frente a la defensa de los principios constitucionales	16
CAPÍTULO II: ESTUDIO DEL DERECHO AL PLAZO RAZONABLE EN LOS JUZGADOS Y SALAS LABORALES PERMANENTES DE LA CSJLIMA MEDIANTE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE IDH Y DATOS ESTADÍSTICOS	20
1. El parámetro que permite advertir las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable en el proceso laboral	20
2. Diseño metodológico y la relación entre el parámetro “actuación de los órganos jurisdiccionales” con las variables tiempo de respecta, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales para el estudio del plazo razonable en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA	23
3. El estudio integral de las variables tiempo, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales y su relación con las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable al interior de los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA	27
3.1. Tiempo de respuesta	28
3.2. Carga procesal	52
3.3. Número de órganos jurisdiccionales	63
CAPÍTULO III: CONTEXTO ACTUAL COMO IMPULSO PARA MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL PROCESO LABORAL DE LA CSJLIMA	65
1. Reflexión en torno a los hallazgos de las causas que provocan la falta de cumplimiento de plazo razonable en la CSJLIMA	65
1.1. Tiempo de respuesta	65
1.2. Carga procesal	81
1.3. Número de órganos jurisdiccionales	86
2. Alternativas de solución para enfrentar las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable en los órganos jurisdiccionales laborales de la CSJLIMA	90
2.1. Respecto del tiempo del proceso laboral	91
2.2. Respecto de la carga procesal en los órganos jurisdiccionales (juzgados y salas laborales permanentes)	94
2.3. Respecto del número de órganos jurisdiccionales	95
Conclusiones	97
Referencias bibliográficas	104

Anexos	107
Anexo 1: Resumen Ejecutivo del análisis estadístico de los órganos jurisdiccionales de la CSJLIMA periodo 2017-2022	107
Anexo 2: Información Estadístico de los procesos de la NLPT-CSJLIMA periodo 2017-2022 .	110
Anexo 3: Proyección del número de juzgados especializados y salas laborales para la CSJLIMA	153



Índice de figuras

Figura 1 Fases de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario	26
Figura 2 Ranking de las principales pretensiones (2017-2022)	31
Figura 3 Presupuestos asignados y su variación respecto al Año 2024	89

Índice de gráficos

Gráfico 1 Tiempo desde el ingreso de la demanda hasta el Autoadmisorio	33
Gráfico 2 Tiempo desde el ingreso de la demanda hasta la realización de la Audiencia de Conciliación	34
Gráfico 3 Tiempo desde la Audiencia de Conciliación hasta la Audiencia de Juzgamiento	35
Gráfico 4 Tiempo desde la Audiencia de Juzgamiento hasta la emisión y notificación de la Sentencia	36
Gráfico 5 Tiempo total desde el ingreso de la demanda hasta la emisión y notificación de la sentencia de los juzgados laborales.....	37
Gráfico 6 Tiempo para emitir la resolución que concede la apelación de sentencia y ordena elevar los autos a la sala laboral (proceso ordinario y abreviado)	38
Gráfico 7 Tiempo promedio total de la etapa de trámite del proceso abreviado y ordinario (ingreso de la demanda hasta la resolución que concede la apelación la sentencia y ordena remitir el expediente a la sala laboral).....	39
Gráfico 8 Índice porcentual de las conciliaciones con acuerdo total respecto del número de sentencias emitidas en los juzgados laborales	40
Gráfico 9 Porcentaje de expedientes con juzgamiento anticipado en relación al total de expedientes con audiencias	41
Gráfico 10 Tiempo promedio del trámite en las salas laborales cuando actúa como primera instancia desde la presentación de la demanda hasta la emisión de la sentencia	42
Gráfico 11 Tiempo total del trámite de la apelación de sentencia en las salas laborales respecto de los expedientes elevados por los juzgados laborales	44
Gráfico 12 Tiempo total de la etapa de ejecución del proceso ordinario y abreviado	45
Gráfico 13 Variación porcentual del tiempo de la etapa de ejecución de sentencia en el proceso ordinario y abreviado.....	46
Gráfico 14 Tiempo de la etapa de ejecución según el tipo de demandado (persona jurídica estatal, persona jurídica privada y persona natural).....	47
Gráfico 15 Tiempo promedio total de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario desde el ingreso de la demanda hasta la ejecución total de la sentencia.....	48
Gráfico 16 Tiempo de duración del proceso ordinario y abreviado desde la admisión de la demanda hasta el archivo definitivo por Conciliación Total	49
Gráfico 17 Rendimiento de los juzgados laborales, periodo 2017-2022	50
Gráfico 18 Rendimiento de las salas laborales como segunda instancia respecto de las apelaciones de sentencia del proceso ordinario y abreviado	51
Gráfico 19 Carga total de los juzgados laborales en etapa de trámite y ejecución	52
Gráfico 20 Variación porcentual entre la carga de la etapa de trámite relacionada con la de ejecución	53
Gráfico 21 Carga procesal promedio de la etapa de trámite y ejecución por juzgado laboral	54
Gráfico 22 Variación porcentual de la carga total de los juzgados laborales	55
Gráfico 23 Cantidad de medidas cautelares presentadas en los juzgados laborales y la proporción porcentual entre ellas.....	56
Gráfico 24 Carga procesal en etapa de ejecución según el tipo de demandado (Persona Natural, Persona Jurídica Estatal y Persona Jurídica Privada) por juzgado laboral	57
Gráfico 25 Balance comparativo de la carga total de los juzgados laborales (2017-2022)	58
Gráfico 26 Cantidad de demandas presentadas en las salas laborales como primera instancia	59
Gráfico 27 Porcentaje que representan los casos de acción popular, anulación de laudo e impugnación de laudo respecto del total de las demandas presentadas en las salas laborales como primera instancia	60

Gráfico 28 Carga procesal promedio por sala laboral durante el periodo 2017-2022.....	62
Gráfico 29 Balance comparativo de la carga total por sala laboral, periodo 2017-2022.....	63
Gráfico 30 Número de Juzgados y Salas Laborales permanentes de la CSJLIMA	64



Introducción

En el entorno laboral, las tensiones entre el trabajador y el empleador son una constante derivada de la característica intrínseca que distingue a las dinámicas laborales. Cuando el diálogo entre las partes falla estrepitosamente, el conflicto escala hasta llegar a los órganos jurisdiccionales laborales. La auténtica legitimidad y el ejercicio de los derechos laborales se cimienta en la existencia de un sistema judicial eficiente, capaz de resolver las disputas legales en un tiempo que no implique desprotección ni desinterés por parte de las autoridades. En la actualidad, el desarrollo del proceso laboral se rige por los lineamientos establecidos en la Ley 29497 (NLPT), que revaloró el sentido práctico de la oralidad (aspecto que no se logró plenamente con la hoy derogada Ley 26636), y promovió la aplicación de tecnología para agilizar los procesos laborales.

El objetivo principal del estudio es identificar y analizar las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA en el periodo 2017-2022. Se enfoca en la CSJLIMA cuya jurisdicción incluye distritos estratégicos como San Isidro, Surco, Miraflores, Lima Centro, Jesús María y Magdalena, áreas con una marcada concentración de empresas y sedes gubernamentales, evidenciando un notable dinamismo en el ámbito judicial. La elección del periodo de estudio (2017-2022) se fundamenta en la disponibilidad de los datos estadísticos y de los informes de gestión (visitas judiciales) proporcionados por el ETII NLPT.

La investigación se destaca por adoptar un enfoque cuantitativo, respaldado por la utilización de datos estadísticos y apoyándose en fuentes secundarias debido a que esta investigación se sustenta en bibliografía publicada hasta diciembre de 2023. Asimismo, se fundamenta en la metodología de análisis de la argumentación jurídica constitucional, centrándose en los principios fundamentales y explorando el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte IDH en relación con el derecho al plazo razonable. Es importante resaltar que los datos fueron procesados por expertos en estadística mediante programas especializados, generando representaciones gráficas que la investigadora utiliza para explicar el problema descrito.

La estructura de la investigación se fragmenta en varios capítulos. El primero aborda el marco teórico del derecho al plazo razonable, con el objetivo de ubicarlo en el marco constitucional peruano e identificar los parámetros que la Corte IDH ha desarrollado

respecto de este derecho. El segundo capítulo presenta la problemática de estudio a través de los gráficos de los datos estadísticos para identificar las raíces que generan el incumplimiento del plazo razonable. En el tercer capítulo se emprende la discusión del problema para explicar en profundidad las causas que generan retrasos indebidos en los procesos laborales de la CSJIMA entre 2017-2022, planteando propuestas orientadas a garantizar una justicia eficiente, equitativa y respetuosa de los derechos fundamentales. Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas del presente estudio.



CAPÍTULO I: EL DERECHO AL PLAZO RAZONABLE DESDE LA ÓPTICA DEL DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE IDH

1. El derecho al plazo razonable en el marco constitucional peruano

A modo de aproximación a la definición del derecho al plazo razonable, se podría indicar que, este alude al intervalo temporal requerido y adecuado para el desarrollo de las actuaciones procesales. El derecho al plazo razonable no está explícitamente definido en la Constitución Política (en adelante, CP). Según el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) este derecho es considerado una “manifestación implícita” del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva (artículo 139 inciso 3 de la CP), basándose en el respeto a la dignidad humana (*Expediente N° 01014-2011-PHC/TC Tacna*, 2011, para. 3). Asimismo, el plazo razonable se asocia con la prescripción y la cosa juzgada (A. Medina, 2008).

El cumplimiento del plazo razonable no se limita únicamente a la emisión oportuna de una resolución, más bien, conlleva la garantía del respeto a los demás derechos colaterales que se extienden a lo largo de todo el proceso, incluyendo la ejecución efectiva de las decisiones adoptadas. De ahí la lógica de considerarlo como “manifestación implícita” del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

El debido proceso no se limita únicamente a los procesos judiciales, sino que se extiende a cualquier tipo de proceso o procedimiento. Por ello, se destaca su aplicabilidad no solo en procedimientos judiciales, sino también, incluso, en los procesos del Congreso de la República (Landa, 2017, p. 174). Desde este enfoque, se entiende que el plazo razonable, al formar parte del componente implícito del debido proceso y la tutela jurisdiccional, desempeña un papel fundamental en cualquier sistema de protección legal. Dado su carácter de derecho fundamental, su alcance no se restringe exclusivamente al ámbito penal, donde la jurisprudencia internacional ha concentrado principalmente su evolución, sino que engloba una variedad de procesos legales (Salinas, 2012, p. 164). Por lo tanto, su alegación y aplicación resulta pertinente a los procesos, sean estos de naturaleza laboral, penal, civil, entre otros.

El establecimiento de la duración del plazo razonable ha constituido un desafío para la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH). Esta corte internacional no especifica un plazo preciso en días, sino que establece parámetros para

valorar la razonabilidad de la duración de un proceso, en lugar de establecer un límite temporal concreto. De esta manera, la Corte IDH proporciona criterios para evaluar la afectación de este derecho, evitando una definición rigurosa en términos de días calendarios o naturales (Comisión Andina de Juristas Perú, 2008, pp. 6–7).

La jurisprudencia del TC, en concordancia con los sentencias internacionales, estableció que el término “plazo razonable” es flexible y no puede ser limitado a un periodo establecido, reflejando así una interpretación dinámica y contextualizada del plazo razonable, en armonía con los perspectivas internacionales (A. Medina, 2008). Aunque se rechazan plazos fijos, se reconoce la necesidad de pautas para evaluar la demora procesal y sus implicaciones en los derechos fundamentales (Amado, 2011, p. 51). Por consiguiente, se aboga por mantener el equilibrio coherente y ajustar los parámetros para garantizar una justicia procesal efectiva.

Es importante considerar que hay diferencias entre el “plazo razonable” y el “plazo legal”. En el caso del “plazo razonable” no hay un tiempo límite fijo, sino que depende de lo que se considere apropiado para cada caso, mientras que el “plazo legal” sí tiene una duración preestablecida y definida por la ley o norma. En este contexto, la presencia de un periodo claramente establecido automáticamente transformaría la duración en un plazo legal, guardando así una conexión directa con las normas y las leyes (A. Medina, 2008). Aunque son conceptos distintos, el plazo razonable y el plazo legal pueden encontrar un punto de convergencia al definir el tope máximo para la resolución de una incertidumbre jurídica.

El derecho al plazo razonable está sujeto a “dos límites”. El “límite superior” requiere que la respuesta sea emitida en un periodo no muy distante, lo que implica una gestión adecuada del tiempo durante el desarrollo y la conclusión del caso. Mientras que el “límite inferior” prohíbe el uso de un tiempo tan breve que impida a la autoridad considerar los argumentos de las partes, revisar las pruebas presentadas y tomar una decisión conforme a la ley. Una decisión que se aparta de estos límites representa una transgresión de las normas del debido proceso y la tutela (Mamani, 2022, p. 7). En consecuencia, el plazo razonable debe ser aquel periodo que resulte necesario y suficiente, capaz de evitar dilaciones y demoras excesivas para las partes, así como procesos inmediatos que no permitan una defensa mínima.

Cabe mencionar que el sustento teórico del derecho a un plazo razonable se basa en el concepto de “bloque de constitucionalidad”. Este término alude a un cuerpo normativo que engloba disposiciones, principios o valores con carácter constitucional, aun cuando no

estén explícitamente consignados en el texto escrito de la Constitución (Olano, 2005, p. 231). Estos preceptos se convierten en criterios para evaluar la conformidad constitucional del sistema jurídico. Aunque no estén expresamente plasmados en el cuerpo constitucional, adquieren un estatus normativo que afecta la interpretación y aplicación de las disposiciones legales. Por lo tanto, el concepto de bloque de constitucionalidad no se restringe únicamente al contenido textual de la constitución, pudiendo incluir diversas fuentes jurídicas, como tratados internacionales tanto a nivel nacional como internacional, y principios generales del derecho.

Establecer pautas para evaluar la idoneidad de los plazos en los procedimientos judiciales asegura que las personas puedan materializar sus derechos de manera efectiva, sin demoras indebidas. Un sistema judicial que no atienda las necesidades de las personas en un tiempo razonable se vuelve perjudicial y arbitrario, resultando en una denegación de la justicia que se busca lograr. Por lo tanto, es sumamente importante garantizar tiempos adecuados en los procesos judiciales para salvaguardar la eficiencia del proceso judicial, la cual es entendida como la capacidad de resolver las controversias de forma rápida, efectiva y optimizando recursos.

La problemática de la lentitud en la resolución de casos judiciales impacta adversamente en la percepción y confianza en la justicia, enfatizando la máxima de que “justicia retrasada es justicia denegada”. Esto resalta la necesidad apremiante de abordar la lentitud en el sistema judicial para asegurar la percepción de la justicia (García, 2002, pp. 133–134). Sin duda, la emisión tardía de una decisión constituye violación del plazo razonable y del debido proceso, considerándose este último como parte del bloque de constitucionalidad (Arango, 2006, p. 92).

El bloque de constitucionalidad tiene dos categorías “lato sensu y stricto sensu”. El primero engloba disposiciones con rango normativo superior a las leyes ordinarias. El cual sirve como referente esencial para la dación legal y control. El segundo lo conforman principios y normas que normativamente se incorporan a la constitución como los tratados de derechos humanos (Ramelli, 2004, p. 163).

La integración de parámetros claros y objetivos proporcionados por el bloque de constitucionalidad en el análisis constitucional del plazo razonable contribuye a fomentar la transparencia y la eficacia de la administración de justicia. Esto evita sesgos o arbitrariedades, al mismo tiempo que promueve una gestión eficiente de los procesos judiciales en el territorio nacional. En ese sentido, el bloque de constitucionalidad está

conformado por cualquier norma de índole legal que cuenta con algún nivel de predominancia constitucional, proporcionando un marco jurídico firme y confiable que logra una mayor coherencia en la interpretación y ejecución de las normas internas, tanto por parte de los jueces como de los demás actores integrantes del sistema judicial. Estas normas también actúan como referentes constitucionales para las decisiones adoptadas, tanto por parte del TC o de otros órganos con funciones jurisdiccionales (Meza, 2012, p. 147). Por lo tanto, el bloque de constitucionalidad facilita garantizar una equidad en el tratamiento de las partes involucradas en un proceso específico, reduciendo la discrecionalidad y las determinaciones de los jueces, quienes encuentran en este conjunto una herramienta dinámica para el desarrollo de la jurisprudencia constitucional y para respaldar de manera sólida la reivindicación de nuevos derechos (Uprimny, 2021, pp. 119–120).

El derecho al plazo razonable tiene la categoría de un derecho humano. En virtud de esta característica, posee autonomía y ocupa una jerarquía constitucional, siendo de aplicación inmediata, vinculando a todo el marco normativo (*Expediente N° 05350-2009-PHC/TC*, 2009, paras. 1–2). Una interpretación global de la CP nos permite formular juicios coherentes acordes con todo el sistema legal. Este proceso de razonamiento se lleva a cabo aplicando el principio de unidad de la Constitución, detallado en los artículos 1 y 55 de la Constitución, y mediante la cláusula abierta incluida en el artículo 3 de la misma (*Expediente N° 05350-2009-PHC/TC*, 2009, para. 2).

La CP debe ser interpretada de manera sistemática, poniendo a la persona humana como el centro. Ello conlleva a concebirla como un cuerpo normativo interconectado para la protección de derechos. El TC expresa que la persona humana es el eje ético y lógico sobre el cual se constituye el Estado Social y Democrático de Derecho, de ahí que las normas están interrelacionadas y no pueden interpretarse de forma aislada (2011, para. 5). Por ende, la interpretación sistemática y humanista de la CP fortalece la protección de derechos como el del plazo razonable.

2. La incorporación de la jurisprudencia de la Corte IDH al ordenamiento jurídico constitucional peruano

El plazo razonable es una garantía procesal que ha experimentado un notorio desarrollo tanto en el ámbito nacional como internacional. Este avance se ha reflejado tanto en el ámbito doctrinario como en el jurídico, evidenciando una transformación significativa en la

interpretación y aplicación de esta garantía. Cabe destacar que los tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos han consolidado el reconocimiento de esta garantía.

El compromiso asumido por el Estado peruano mediante la ratificación de la CADH y la aceptación de la jurisdicción de la Corte IDH impone una obligación a todos los órganos y poderes del país para cumplir con sus disposiciones. Este compromiso no solo se circunscribe a los actos del Estado, sino que también a las acciones provenientes de individuos particulares. Esta protección especial de los derechos fundamentales implica una comprensión global que involucra acciones positivas en diversas instancias que permitan garantizar su ejercicio y protección (STC N° 05637-2006-PA/TC, 2017, para. 11).

La ratificación de la CADH como tratado internacional la convierte en una norma de derecho interno con origen en el ámbito internacional. En este contexto, ejerce una función orientadora en el marco legal nacional, sirviendo como guía al sistema legal nacional para la protección de los derechos fundamentales. Conforme a lo establecido en el artículo 55¹ de la CP, los convenios internacionales celebrados por el Perú son incorporados al sistema legal. Esto implica que cada juez en el país tiene la obligación de interpretar y aplicar las disposiciones de tales tratados durante el ejercicio de sus funciones. En cumplimiento de esta obligación, los jueces tienen la responsabilidad de considerar y respetar los principios y normas derivados de los acuerdos internacionales, especialmente aquellos relacionados con los derechos humanos.

La inclusión de tratados internacionales al sistema jurídico interno, crea un marco legal que los jueces nacionales deben considerar al fundamentar sus decisiones. Este proceso asegura la armonía y conexión entre las normas internas y el ordenamiento jurídico internacional. La vinculación jurídica de ambos escenarios otorga mayor certeza y predictibilidad a las decisiones judiciales, promoviendo el real respeto a los compromisos suscritos por el Estado peruano ante la comunidad internacional. En el ámbito del sistema jurídico constitucional peruano, los tratados internacionales concernientes a los derechos humanos gozan de esta posición especial.

¹ Los acuerdos internacionales que el Estado firme y que estén vigentes se integran al marco jurídico nacional, según lo estipulado en el artículo 55 de la CP.

Según la Cuarta Disposición Final y Transitoria² de la CP, las disposiciones referentes a los derechos y las libertades reconocidas en la carta magna, se interpretan en concordancia con los tratados y acuerdos internacionales que han sido ratificados. Asimismo, el artículo VIII del Título Preliminar del Nuevo Código Procesal Constitucional impone de manera ineludible la responsabilidad de interpretar las resoluciones de los tribunales internacionales en materia de derechos humanos con total consonancia a las directrices emanadas de la Corte IDH.

La naturaleza progresiva de los derechos humanos exige de manera ineludible un desarrollo jurisprudencial a nivel nacional e internacional. De esta manera, resulta coherente que tanto la CP como la jurisprudencia del TC reconozcan no solo la obligatoriedad de las disposiciones explícitas de los tratados internacionales, sino que también den respaldo a las interpretaciones emanadas de la Corte IDH. La realidad en constante cambio trasciende los marcos normativos nacionales e internacionales preexistentes. De ahí que a los tribunales internacionales les corresponde realizar interpretaciones de los tratados, generando y respaldando derechos implícitos de las normas internacionales, con el propósito de abordar los nuevos desafíos surgidos en las sociedades de los países miembros.

La Corte IDH, creada por la CADH, asume con rigor la responsabilidad de garantizar que los estados miembros cumplan de manera íntegra con sus compromisos internacionales derivados de este tratado. En ese sentido, la evolución de su jurisprudencia ha establecido estándares que se incorporan de manera intrínseca, enriqueciendo el marco legislativo interno. Una labor diligente de los jueces conlleva la continua aplicación de la jurisprudencia de esta corte internacional dentro del ordenamiento jurídico nacional.

En el Caso Radilla Pacheco vs. México, la Corte IDH determinó que la ratificación por parte de un Estado de un instrumento internacional como la CIDH, conlleva que sus operadores de justicia queden igualmente vinculados a la misma. Esta sujeción genera la obligación de dichos operadores de garantizar que la aplicación de la normativa interna que contravenga el objeto y fin de la Convención, no le reste eficacia. Es decir, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales ejercer de oficio un control de convencionalidad entre las disposiciones de los ordenamientos jurídicos interno e internacional. Ello debe

² Según la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la CP, las normas que tratan sobre derechos y libertades reconocidas en la Constitución deben ser interpretadas conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos y a los tratados internacionales ratificados por el Perú en estas materias.

realizarse dentro del alcance de sus competencias y de acuerdo a los procedimientos establecidos. Para el cumplimiento de esta tarea, los órganos jurisdiccionales deben considerar tanto las disposiciones de la Convención como las interpretaciones que de ella ha realizado la CIDH (2009, para. 339).

Las interpretaciones de la Corte IDH actúan como criterios orientativos de las leyes internas que finalmente terminan validando las decisiones adoptadas por los jueces nacionales. Esto garantiza un sistema judicial que refleja la adhesión a los criterios internacionales, en armonía con los derechos consagrados en el marco jurídico nacional. Asimismo, las interpretaciones que realiza la Corte IDH de la CADH, no generan obligatoriedad únicamente a los Estados condenados en casos específicos. Por el contrario, lo realiza con un alcance general, en atención a que la Corte IDH tiene la calidad de máxima autoridad interpretativa de esta convención, conforme lo establece su estatuto³. Ello se sustenta en la ratificación voluntaria que realizan todos los estados a los tratados internacionales.

La Corte IDH interpreta en última instancia y define la incorporación de las disposiciones del tratado al ordenamiento jurídico interno y no tanto si el Estado fue parte de algún proceso en particular. Tras ella está la finalidad de crear estándares regionales claros sobre la aplicación y efectividad de los derechos humanos. Por ello, si un juez nacional se aparta sin justificación de los criterios de la Corte IDH esto implicará el inicio de una investigación disciplinaria en su contra, debido a que su actuación nulifica la esencia misma de la CADH (Ferrer, 2012, pp. 147–148). Este razonamiento concuerda plenamente con el artículo IV de la NLTP que exige a los jueces nacionales, bajo apercibimiento de responsabilidad, impartir justicia en concordancia con los tratados⁴ internacionales de derechos humanos.

La protección y salvaguarda de los derechos y libertades fundamentales que la Corte IDH pretende tutelar, se sustenta en el artículo 1.1 de la CADH. En el Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras estableció que este artículo fija las bases para que un Estado sea responsable internacionalmente cuando exista violación de derechos humanos por parte de cualquiera de sus autoridades públicas. Por ello, cualquier menoscabo a los derechos

³ De acuerdo al artículo 1 del Estatuto de la Corte IDH, la Corte es una entidad judicial autónoma que tiene como misión la interpretación y aplicación de la CADH y realiza sus tareas conforme a las disposiciones de dicha Convención y del Estatuto. Ver: <https://www.corteidh.or.cr/estatuto.cfm>

⁴ En esa misma línea lo señala la décima disposición complementaria de la NLPT.

humanos sea por acción u omisión de cualquier autoridad pública, acarrea responsabilidad internacional del Estado (1988, para. 168).

La obligación de “respeto” alude a cumplir con la norma dictada. Ello puede lograrse a través de la abstención o la realización de la acción. En ese sentido, la obligación de respetar conlleva al Estado y sus operadores a no transgredir directamente los derechos humanos de la Convención (Nash, 2009, p. 83). La protección de los derechos humanos exige imponer restricciones, controles y límites al accionar del Estado (Corte IDH, 1986, para. 21).

La razón para limitar y controlar estrictamente lo que el Estado puede hacer, incluso al ejercer funciones de autoridad, se encuentra en la innata condición del ser humano. La obligación de “garantía” alude al deber de los estados de organizar las estructuras gubernamentales, a fin de asegurar el libre y real ejercicio de los derechos humanos. Esto obliga al Estado a hacer todo lo que sea necesario para impedir que cualquier persona viole los derechos humanos de los ciudadanos bajo su jurisdicción (Gros, 1991, pp. 65–66). Por consiguiente, resulta imprescindible tomar las medidas que sean necesarias para que estos derechos y libertades de las personas sean efectivos en la práctica (C. Medina, 2005, p. 22). Lo que conlleva a buscar el fortalecimiento del sistema de justicia, a fin de garantizar la materialización de los derechos fundamentales de las personas.

3. Los parámetros del plazo razonable establecidos por la jurisprudencia de la Corte IDH y la actuación del Poder Judicial frente a la defensa de los principios constitucionales

La Corte IDH, aplicando e interpretando la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ha establecido criterios para el análisis del derecho al plazo razonable⁵.

El primer criterio se refiere a **“la complejidad del asunto”**. En principio, podría parecer que los estados se encuentran exentos de responsabilidad si un proceso judicial es complicado, siempre que la demora está relacionada directamente con la complejidad del caso. No obstante, esta justificación es insuficiente, en atención a que se debe evidenciar que la prolongación está directamente ligada a esta complejidad y no a la inactividad de órganos jurisdiccionales (Salmón & Blanco, 2021, p. 99).

⁵ En el Caso Genie Lacayo vs. Nicaragua la Corte IDH incorporó inicialmente los tres primeros criterios.

Algunos factores permiten identificar la complejidad del caso, tales como “la complejidad de los hechos, la complejidad de los problemas jurídicos y la complejidad del proceso en causa” (Edel, 2007, pp. 39–43). La complejidad de los hechos se refiere a aspectos como la cantidad y naturaleza de las pretensiones en un caso, la intensidad de los hechos, la cantidad de acusados y testigos, la necesidad de opiniones periciales, entre otros. En “cuanto a la complejidad de los problemas jurídicos” se encuentra en la ejecución de una ley nueva o imprecisa, cuando entran en juego temas como la constitucionalidad de una norma, la competencia judicial, o la interpretación de un tratado internacional. Y, en lo que respecta a la complejidad procesal esta se relaciona con cuestiones como la cantidad de partes en un proceso, la extensión de escritos y recursos presentados durante el proceso, la dificultad para ubicar y tomar declaración a testigos, el requerimiento de exhortos internacionales, entre otras (Salmón & Blanco, 2021, p. 99).

El segundo criterio se refiere a “**la actividad procesal del interesado**”. La premisa fundamental de este razonamiento alude a que el individuo con mayor interés en la resolución de la incertidumbre jurídica es quien inició el proceso. De acuerdo a ello, se entiende que, durante su desarrollo, la conducta de la parte interesada no debe ser contraria a su propio interés ni interferir en su normal desarrollo.

En el Caso Cantos vs. Argentina, la Corte IDH determinó que se había configurado este segundo criterio, debido a que la conducta del propio interesado había contribuido de alguna manera a prolongar indebidamente el proceso (2002, p. 30). Ejemplificando las acciones del interesado que vendrían a obstaculizar el cauce normal del desarrollo del proceso se encuentra en la obstaculización de las pruebas, evadir la justicia o dilatar su competencia ante las autoridades, plantear incidentes o maniobras infundadas reiteradamente, paralizar el proceso sugiriendo soluciones que no se concretan (Genera, 2022, pp. 5–6).

Aunque la legislación otorga a la parte interesada herramientas procesales para salvaguardar sus intereses, es esencial considerar que estas deben ejercerse en consonancia con la resolución de la controversia jurídica que originó el proceso. Es decir, la parte interesada tiene derecho a usar mecanismo legales en defensa de sus intereses pero debe ejercerlos focalizándose en resolver la disputa, debido a que, el uso abusivo de recursos legales transgrede el derecho al plazo razonable (Rodríguez, 1998, p. 1303).

El tercer criterio corresponde a **“la conducta de las autoridades judiciales”**. Es primordial que las autoridades actúen con celeridad y cautela durante todo el desarrollo del proceso. La falta de cuidado en el desarrollo diligente del proceso, por parte de la judicatura, configura una vulneración del derecho al plazo razonable. De ahí que, la realización de actos innecesarios con el propósito de retrasar o entorpecer la culminación del proceso denota una violación del derecho al plazo razonable. En ese sentido, factores como la carencia de iniciativa para impulsar el curso del proceso, la tardanza en la tramitación de la evidencia presentada, demora en la emisión de la sentencia, entre otros, suponen la transgresión del derecho al plazo razonable (Rodríguez, 1998, p. 1303).

Es fundamental enfatizar la responsabilidad activa de los jueces, quienes no solo deben evitar la paralización del proceso, sino también garantizar que sus decisiones sean emitidas de manera oportuna y adecuada. Ello en atención al deber de los jueces, quienes no solo deben evitar dilaciones en el proceso, sino también cautelar que sus pronunciamientos sean dados en un plazo razonable (Salmón & Blanco, 2021, p. 103). Esto cobra especial relevancia en la demanda laboral, dada la naturaleza alimentaria de la pretensión y el impacto que tiene en la subsistencia de los trabajadores y sus familias⁶.

La Ley de la Carrera Judicial⁷ indica a los jueces que deben cumplir necesariamente con diligencia los plazos establecidos en el marco normativo vigente y estar atentos al ritmo del proceso. Asimismo, especifica que, en caso de incumplimiento, se debe poner aviso al órgano de control interno a fin de que tomen conocimiento de posibles irregularidades en el cumplimiento de sus funciones (numeral 6 del art. 34). En esa misma línea, el TUO de la LOPJ⁸ establece que uno de los principios medulares de la administración de justicia es la celeridad, por lo que el proceso judicial debe ser llevado a cabo con prontitud (art. 6).

Posteriormente, el desarrollo jurisprudencial de la Corte IDH adicionó un siguiente criterio denominado **“la afectación a la situación jurídica de la parte interesada”**. Este cuarto parámetro señala que, cuando el tiempo transcurrido en el proceso tiene un impacto significativo en la persona implicada, es lógico inferir que el proceso debe avanzar con la mayor diligencia, a fin de que el proceso se desenvuelva en el menor tiempo posible. La Corte IDH reconoce que si el transcurso del tiempo tiene efecto significativo en la situación

⁶ CIDH: Caso FEMAPOR VS. PERÚ (Sentencia de fecha 01.02.2022) [Párrafo 111].

⁷ Ley 29277 que fue modificada posteriormente por la Ley 29574.

⁸ DS N° 017-93-JUS que consagra el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

legal de una persona, entonces es imperativo una mayor diligencia en el proceso, buscando garantizar que estos se lleven de manera eficiente y oportuna (2008, para. 155).

La afectación directa e indirecta que recae sobre la persona interesada como consecuencia de una solución tardía es irreparable. En ese sentido, en el Caso Furlan y familiares vs. Argentina, la Corte IDH enfatizó sobre la rapidez con la que deben actuar las autoridades cuando el estado de vulnerabilidad de la persona afectada es apremiante (2012, p. 65). Según la Corte IDH esta afectación debe ser actual y no simplemente una posibilidad futura; es decir, la situación debe tornarse irreparable si no se aborda en el presente. Cuando existe un impacto significativo, el proceso debe avanzar rápido para evitar daños irreversibles (Genera, 2022, p. 7). Ejemplo de ello serían, entre otras, las personas mayores o aquellas que tienen enfermedades graves (Viteri, 2018, pp. 5–6).

A pesar de que los cuatro parámetros mencionados fueron desarrollados por la CIDH en situaciones de índole penal, es evidente su utilidad para el análisis del derecho al plazo razonable en materia laboral. Es importante destacar que, en el Caso Spoltore vs. Argentina, la CIDH emitió una sentencia relacionada con una controversia laboral. Aunque en este caso la Corte IDH no desarrolla alguno de los parámetros explicados anteriormente, si alude a la responsabilidad en la que incurre el Estado argentino debido a la demora excesiva en la tramitación de un proceso judicial laboral donde se reclamaba una indemnización por enfermedad profesional. En este caso, la Corte IDH concluyó que la dilación prolongada del proceso vulnera “las garantías judiciales, la protección judicial y el derecho a condiciones de trabajo equitativas” (Corte IDH, 2020, para. 98).

Según lo explicado, los criterios de la Corte IDH son adecuados para describir y explicar las causas que provocan la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable en el proceso laboral peruano.

CAPÍTULO II: ESTUDIO DEL DERECHO AL PLAZO RAZONABLE EN LOS JUZGADOS Y SALAS LABORALES PERMANENTES DE LA CSJLIMA MEDIANTE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE IDH Y DATOS ESTADÍSTICOS

1. El parámetro que permite advertir las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable en el proceso laboral

Es esencial contextualizar la implementación de la legislación que actualmente rige los procesos laborales en el Perú. En un momento trascendental (febrero de 2008), el MTPE⁹ estableció una comisión fundamental con el propósito clave de elaborar el esperado anteproyecto de la NLPT. Este acontecimiento histórico surgió en respuesta a la adopción de la oralidad y la integración de tecnologías innovadoras en los procesos judiciales, medidas visionarias ya aplicadas en otras legislaciones latinoamericanas. Después de un arduo trabajo, el 2 de diciembre de 2009, la Comisión de Trabajo aprobó el dictamen de la tan esperada NLPT. Este fue un importante paso hacia la modernización de la justicia laboral peruana. Posteriormente, el 15 de diciembre de 2009, en otro momento destacado, el pleno del Congreso de la República también aprobó unánime y entusiastamente la anhelada NLPT. Finalmente, la ley quedó oficializada y promulgada al ser publicada en el diario oficial El Peruano el 15 de enero de 2010, marcando el comienzo de una nueva etapa en la legislación procesal laboral del país.

La implementación de esta nueva legislación laboral fue realizada progresivamente en las diversas cortes superiores del territorio nacional, lo que representó un hito significativo en la reformulación de los procesos judiciales. Mediante la RA N° 023-2012-CE-PJ, se autorizó la implementación de la NLPT en la CSJLIMA, a partir del día 5 de noviembre de 2012. Este cambio no solo abarcó la adopción de los principios procesales que aluden a la intermediación del proceso, oralidad en juicio, concentración de los actos procesales, celeridad en la tramitación de los procesos, economía procesal y veracidad en la actuación de las partes procesales (Art. I del TP de la NLPT), sino que también llevó a la creación y conversión de los órganos jurisdiccionales correspondientes.

⁹ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Dentro de esta nueva perspectiva, la NLPT posibilitó la presentación de demandas en diversos marcos procesales, como el llamado proceso ordinario, proceso abreviado, proceso de impugnatorio de laudos arbitrales, procesos de medidas cautelares y proceso de ejecución (con título ejecutivo), estableciendo así un panorama más ágil para la tramitación de los conflictos laborales.

Con la Ley 26636¹⁰, derogada luego por la NLPT, el proceso laboral tenía un tiempo de duración entre 4 a 8 años (Sánchez, 2009, p. 82). Frente a esta dramática e inaceptable situación, la innovadora NLPT destaca entre sus virtudes, la “celeridad” para resolver las demandas laborales, en todas sus instancias, en una duración promedio de seis (6) meses (Congreso de la República, 2009, p. 50). De ello se puede deducir que las aspiraciones del legislador eran ambiciosas y entusiastas al proponer una justicia laboral bastante célere y más justa, reduciendo los conflictos, y fomentando una cultura de cumplimiento (Congreso de la República, 2009, p. 51), Sin embargo, no se invirtió lo suficiente en incrementar el número de jueces o mejorar la infraestructura judicial, limitándose a “redistribuir” o “convertir” juzgados existentes¹¹.

Se logra comprender las aspiraciones que en su momento tuvo el legislador de la NLPT, que propone una transformación que trasciende las fronteras del ámbito jurídico procesal, buscando fomentar la responsabilidad y la conducta ética de aquellos implicados en la administración de la justicia laboral. Por ende, representa una manera más humanista de impartir justicia y se ajusta al marco legal internacional. Este "cambio significativo" no solo radica en el contenido específico de la normativa, sino en el comportamiento de los distintos participantes que contribuyen al progreso imparcial y equitativo del proceso (Paredes, 2011, p. IV).

De esta manera, la concepción de transformación en la gestión de la justicia a través de la implementación de la NLPT engloba incluso la perspectiva de un cambio conductual, especialmente por parte de los órganos jurisdiccionales. Este aspecto está estrechamente relacionado con la obligación del Estado peruano de garantizar el debido proceso y la tutela jurisdiccional mediante el sistema de justicia, dado que el Estado ostenta el control exclusivo sobre la coerción y la fuerza para abordar las disputas legales en salvaguarda

¹⁰ Promulgada el 14 de junio de 1996 y publicada en el diario oficial El Peruano el 24 de junio de 1996.

¹¹ De acuerdo a la RA N° 143-2012-CE-PJ (24.07.2012), RA N° 179-2015-CE-PJ (27.05.2015) y RA N° 146-2016-CE-PJ (15.06.2016).

de la dignidad del ser humano. Por lo tanto, resulta imperativo que estas controversias sean resueltas en un plazo razonable.

Tal como se ha expuesto anteriormente, si bien la Corte IDH ha erigido la noción de derecho al plazo razonable con base en la jurisprudencia de carácter penal, es imperativo recalcar que el razonamiento elaborado en dicho ámbito resulta completamente pertinente y adecuado para examinar la problemática del plazo razonable en las controversias de naturaleza laboral. En efecto, los mismos principios y consideraciones esbozados por la Corte IDH para garantizar un fallo en un tiempo prudencial en materia penal, poseen una evidente y directa aplicabilidad para asegurar este derecho fundamental en el campo del derecho laboral. Por consiguiente, es claro que el derecho al plazo razonable goza de un alcance transversal y su interpretación penal constituye un sólido punto de partida para analizar esta garantía procesal en cualquier esfera del derecho, incluyendo la laboral.

A fin de determinar si se ha violado o no el derecho a un plazo razonable, la Corte IDH, a través de su jurisprudencia ha delimitado cuatro parámetros que se deben analizar de forma integral. Estos son la complejidad del asunto en cuestión, la actuación o conducta del demandante durante el proceso, la actuación del órgano jurisdiccional a cargo del caso; y, la afectación generada en la esfera jurídica del demandante como consecuencia de la duración del proceso.

Un análisis profundo de cada uno de estos elementos, tanto individual como en su conjunto, brindará luces sobre la razonabilidad del plazo y la posible vulneración de esta garantía procesal. Si bien la jurisprudencia se origina a partir de un caso específico, también establece principios legales que influyen en el comportamiento del gobierno y de sus actores sociales, permitiendo predecir la resolución de casos en el futuro y conocer las consecuencias de estas decisiones (Lozano, 2017, p. 62).

En concordancia con lo que se viene sosteniendo y considerando la evolución de la jurisprudencia de la Corte IDH, resulta imperativo remarcar la existencia de criterios consolidados para identificar la transgresión del derecho al plazo razonable. En este contexto, la valoración de los cuatro parámetros desarrollados por la jurisprudencia de la CIDH funciona como pautas para advertir la vulneración al plazo razonable. No obstante, es imperativo enfatizar que el parámetro relativo a la “conducta de los órganos judiciales” permite esclarecer y abordar directamente la problemática de la investigación; es decir, describir y explicar las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable

en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022.

Por lo tanto, para realizar el análisis de los datos procesados será fundamental enfocarse en el parámetro de la “conducta de los órganos jurisdiccionales”. Este enfoque se adopta considerando que la actividad jurisdiccional constituye una función exclusiva del Estado peruano que se expresa y materializa a través de sus órganos jurisdiccionales y debido a que este parámetro permite explicar y esclarecer las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable (el tiempo empleado por los órganos jurisdiccionales, incremento de la carga procesal y el insuficiente número de órganos jurisdiccionales al interior de la CSJLIMA).

2. Diseño metodológico y la relación entre el parámetro “actuación de los órganos jurisdiccionales” con las variables tiempo de respecta, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales para el estudio del plazo razonable en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA

La presente investigación tiene los siguientes lineamientos técnicos:

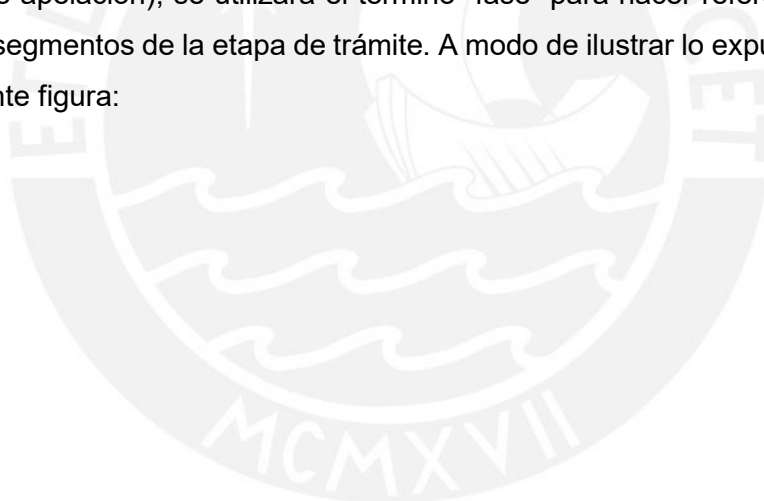
- Tipo de investigación: Es de tipo básico descriptivo - explicativo en atención a que busca exponer y explicar las causas que provocan la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable en los juzgados y salas laborales permanentes (NLPT) de la CSJLIMA, durante los años 2017-2022, mediante las variables tiempo, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales.
- Tipo de enfoque: Tiene como base un enfoque cuantitativo que implica contrastar la hipótesis con datos estadísticos. La elección de este enfoque encuentra su justificación en la aplicación de la estadística sobre la información recabada y procesada. Esto simplifica la explicación de la hipótesis planteada, la toma de decisiones en torno a ella y extraer las conclusiones del estudio desarrollado.
- Método: Cuenta con la metodología de análisis de la argumentación jurídica constitucional, centrándose en los principios fundamentales y explorando el desarrollo de la jurisprudencia de la Corte IDH en relación con el derecho al plazo razonable para explicar las características de las variables utilizadas en el presente estudio. Estas

variables son: el tiempo de respuesta, la carga procesal y el número de órganos jurisdiccionales. A continuación, se explica cada una de ellas:

- Respecto a la variable tiempo de respuesta: es entendida como la duración de la sucesión de las diversas fases que componen el proceso laboral. Aunado a ello, se estima que, el parámetro “actuación de los órganos jurisdiccionales” (desarrollado en el capítulo I) guarda una relación intrínseca con la variable tiempo, en tanto permite dar cuenta de la eficiencia judicial al revelar la sincronización entre los plazos establecidos, la realidad del proceso y la complejidad de los casos. En ese sentido, la demora puede denotar un síntoma de ineficiencia del órgano jurisdiccional frente a la persona justiciable.
- Respecto a la variable carga procesal: alude a la cantidad de casos y la complejidad jurídica que desencadenan el desarrollo de los procesos. Vendría a ser un reflejo de la “actuación de los órganos jurisdiccionales”, en tanto, un aumento, disminución o constancia de la carga procesal permite advertir la rápida o lenta capacidad de respuesta del órgano jurisdiccional frente a los requerimientos de la ciudadanía. Comprender la variable carga procesal representa una oportunidad para optimizar el rendimiento¹² de los órganos jurisdiccionales.
- Respecto a la variable número de órganos jurisdiccionales: hace referencia a cantidad de juzgados especializados y salas laborales activas que tramitan los procesos laborales. Esta variable guarda relación con la “actuación de los órganos jurisdiccionales” al encontrarse entrelazadas de forma ineludible, debido a que, un número insuficiente de órganos jurisdiccionales puede llevar a su saturación, afectando de sobremanera el desempeño de los mismos.
- Diseño de Investigación: Su diseño es no experimental en atención a que las variables fueron observadas en su estado natural. Es decir, se observaron y describieron las variables a fin de ser analizadas. Y, es de corte transversal porque se recolectó los datos en un momento único.

¹² En el presente estudio, el rendimiento es entendido como el cumplimiento de los plazos fijados en la NLPT.

- Diseño muestral: Tiene como población los órganos jurisdiccionales permanentes, tales como los 24¹³ juzgados laborales y las 6¹⁴ salas laborales que aplican¹⁵ la NLPT en la CSJLIMA. En cuanto a la muestra del estudio esta se compone por los procesos abreviados y ordinarios de los juzgados laborales (primera instancia) en etapa de trámite (desde el ingreso de la demanda hasta la concesión del recurso de apelación de la sentencia de primera instancia). El trámite en las salas laborales (cuando desempeña funciones como primera instancia desde el ingreso de la demanda¹⁶ hasta la emisión de la sentencia y cuando actúa como segunda instancia desde el ingreso del expediente hasta la remisión de la sentencia de vista a primera instancia para su ejecución). Y, los procesos abreviados y ordinarios de los juzgados laborales (primera instancia) en etapa de ejecución (desde que queda consentida la sentencia al haberse vencido el plazo de apelación o ejecutoriada cuando el superior jerárquico remita la sentencia de vista) ante la CSJLIMA, por el periodo de 2017 al 2022. Por otro lado, debido a que la etapa de trámite posee varias secuencias (calificación, autoadmisorio, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, sentencia y presentación de escrito de apelación), se utilizará el término “fase” para hacer referencia a cada uno de esos segmentos de la etapa de trámite. A modo de ilustrar lo expuesto se presenta la siguiente figura:



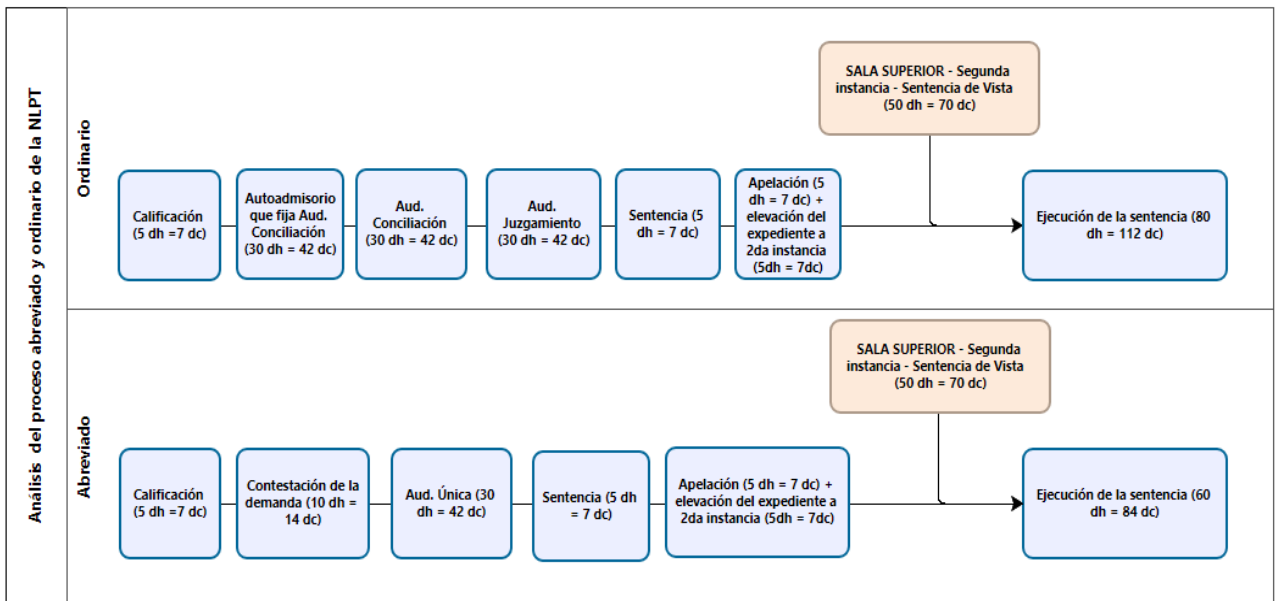
¹³ Los 24 juzgados laborales son: 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39°.

¹⁴ Las 6 salas laborales son: 1°, 2°, 3°, 4°, 7° y 8°.

¹⁵ Si bien existe una relación entre los juzgados laborales (segunda instancia) y los juzgados de paz letrados laborales (instancia instancia) a través del recurso de apelación este estudio no contempla dicha relación debido a que la competencia de los juzgados de paz letrados es limitada en comparación a la competencia y todas las materias que se ventilan en los juzgados laborales que desempeñan funciones de primera y segunda instancia. Asimismo, aunque las salas laborales están conectadas con la Corte Suprema de la República mediante el recurso extraordinario de casación, el presente estudio tampoco analiza esta actividad, debido a que esa información no se encuentra disponible al público, según se le comunicó a la investigadora en la Carta N° 000343-2023-SG-GG-PJ (11.05.2023) y Carta N° 000081-2024-SG-GG-PJ (15.01.2024) de los expedientes administrativos N° 012774-2023-TDA-SG y N° 025092-2023-TDA-SG, respectivamente.

¹⁶ Demandas que ingresan a las salas laborales como primera instancia: proceso de acción popular laboral, anulación de laudo arbitral, impugnación de laudo arbitral, contienda de competencia y conflictos de autoridad.

Figura 1 Fases de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario



Fuente: NLPT. Elaboración: Propia

- Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se utilizó la técnica de la observación consistente en el registro sistemático, válido y confiable de las variables observadas. Respecto de la validez se indica que los datos son objetivos al provenir del Sistema Integrado Judicial – SIJ de la CSJLIMA que responden a los intereses de la investigación y ayuda a generar conocimiento para responder la pregunta de investigación. También, existe confiabilidad necesaria al tratarse de hechos objetivos derivados del SIJ de la CSJLIMA. Por otro lado, es relevante porque aborda un problema social-público y contribuye al conocimiento de un tema poco explorado. Cabe destacar que el tratamiento y procesamiento de los datos fue realizado por especialistas en estadística, quienes procesaron la información utilizando programas estadísticos como RStudio y Microsoft Excel (Ver Anexo 1). Este tratamiento de datos ha posibilitado la representación visual a través de gráficos, sobre los cuales la investigadora confía plenamente y se vale de los resultados para la comprensión y explicación de los mismos.
- Prueba de hipótesis: La hipótesis se contrasta con los resultados obtenidos en el desarrollo de la presente investigación.
- Aspectos éticos: El presente estudio ha focalizado la atención en registrar de manera detallada las fuentes bibliográficas y hemerográficas, tanto en formato físico o digital, que han sido objeto de revisión. Este proceder salvaguarda la autenticidad del análisis

y la veracidad de la recopilación de los datos numéricos, extraídos del Sistema Integrado Judicial – SIJ (Ver Anexo 2) y los informes de gestión (visitas judiciales) de los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA, obtenidos mediante solicitudes¹⁷ formales de acceso a la información pública dirigidas al ETII NLPT.

3. El estudio integral de las variables tiempo, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales y su relación con las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable al interior de los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA

La NLPT resalta la función esencial desempeñada por los jueces laborales a lo largo del desarrollo del proceso. Este marco normativo se enfoca en el rol protagónico de juez laboral, fomentando activamente el avance del proceso laboral (art. III del TP de la NLPT), el cual tiene como inicio la presentación de la demanda y finaliza con la ejecución integral de la sentencia dictada durante el proceso laboral. Por consiguiente, el desenvolvimiento de los órganos jurisdiccionales durante el desarrollo del proceso adquiere un peso de suma importancia para explicar las causas que provocan la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable. En atención a ello, se procede a realizar el análisis integral de las causas que provocan la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable en los órganos jurisdiccionales permanentes que abarcan los 24¹⁸ juzgados especializados y 6¹⁹ salas laborales de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022.

Las variables fundamentales para este análisis integral son: el tiempo de respuesta, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales. Conforme a lo expresado previamente, la etapa de trámite contiene varias secuencias (calificación, autoadmisorio, audiencia de

¹⁷ Estas solicitudes generaron los siguientes expedientes administrativos: Expediente N° 024443-2022-TDA-SG, Expediente N° 024572-2022-TDA-SG, Expediente N° 030229-2022-TDA-SG, Expediente N.° 034947-2022-TDA-SG, Expediente N° 42898-2022-TDA-SG, Expediente N° 013979-2022-TD-LIM, Expediente N° 12751-2023-TDA-SG, Expediente N° 12762-2023-TDA-SG, EXPEDIENTE N° 012763-2023-TDA-SG, Expediente N° 506-2024-TDA-SG, Expediente N° 6876-2024-TDA-SG y Expediente N° 8194-2024-TDA-SG. También las siguientes respuestas: Carta N° 000466-2022-SG-GG-PJ (01.07.2022), Oficio N° 000059-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ (18.07.2022), Carta N° 000565-2022-SG-GG-PJ (19.07.2022), Proveído N° 000675-2022-SG-CSJLI-PJ (12.08.2022), Carta N° 000670-2022-SG-GG-PJ (26.08.2022), Carta N° 000895-2022-SG-GG-PJ (28.11.2022), Oficio N° 000147-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ (15.12.2022), Proveído N° 000063-2023-SG-CSJLI-PJ (10.01.2023) y Carta N° 000318-2023-SG-GG-PJ (08.05.2023),

¹⁸ Son: 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39°.

¹⁹ Son: 1°, 2°, 3°, 4°, 7° y 8°.

conciliación, audiencia de juzgamiento, sentencia y presentación de escrito de apelación). Para efectos del análisis y con el fin de simplificar la referencia a cada una de estas secuencias, se utiliza el término “fase” para referir a esos segmentos que conforman la etapa de trámite.

3.1. Tiempo de respuesta

El desarrollo de este apartado toma en cuenta los siguientes criterios:

- Tiempo del proceso abreviado en los juzgados laborales (trámite y ejecución)²⁰: La NLPT establece que la etapa de trámite debe desarrollarse en 60²¹ días hábiles, equivalentes a **84²² días calendario**. Si bien la NLPT no define plazos específicos para la etapa de ejecución, se estima prudente que su duración no debe exceder el tiempo establecido para la etapa de trámite; es decir, **84 días calendario**. Esto se sustenta en la naturaleza de la etapa de ejecución, cuya función se limita al cumplimiento de la sentencia. Por ende, al sumar los tiempos de ambas etapas, se concluye que el proceso abreviado debería demorar alrededor de **168 días calendario** (aproximadamente 6²³ meses).
- Tiempo del proceso ordinario en los juzgados laborales (trámite y ejecución)²⁴: La NLPT establece que la etapa de trámite debe desarrollarse en 80²⁵ días hábiles, equivalentes a **112²⁶ días calendario**. Al igual que en el proceso abreviado, la NLPT tampoco proporciona límites temporales específicos para la etapa de ejecución del proceso ordinario. No obstante, siguiendo la lógica de que la etapa de ejecución del proceso ordinario no debe exceder el tiempo asignado a la etapa de trámite, se deduce que la etapa de ejecución debería llevarse a cabo en **112**

²⁰ Se precisa que este tiempo no incluye la duración de los casos en la Corte Suprema, debido a que este ha quedado fuera del alcance de este estudio, tal como se explicó en el diseño muestral.

²¹ 60 días hábiles: 5 calificación (art. 17), 10 contestación de demanda (art. 48), 30 Fijar fecha de Audiencia Única (art. 48), 5 notificación de la sentencia (art.47), 5 apelación de sentencia (art. 32) y 5 para que el juez remita el expediente a segunda instancia (art. 33).

²² A razón de que 5 días hábiles representan 7 días calendario.

²³ A razón de 30 días por mes.

²⁴ Se precisa que este tiempo no incluye la duración de los casos en la Corte Suprema, debido a que este ha quedado fuera del alcance de este estudio, tal como se explicó en el diseño muestral.

²⁵ 80 días hábiles: 5 calificación (art. 17), 30 Fijar fecha de Audiencia de Conciliación (art. 42), 30 Fijar fecha de Audiencia de Juzgamiento (art. 43), 5 notificación de la sentencia (art.47), 5 apelación de sentencia (art. 32) y 5 para que el juez remita el expediente a segunda instancia (art. 33).

²⁶ A razón de que 5 días hábiles representan 7 días calendario.

días calendario. En consecuencia, al sumar los tiempos de ambas etapas, se infiere que el proceso ordinario debería demorar alrededor de **224 días calendario** (aproximadamente 7²⁷ meses).

- Tiempo de trámite de las demandas interpuestas en las salas como primera instancia²⁸: La NLPT establece que el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos se desarrolla en 25²⁹ días hábiles, equivalentes a **35³⁰ días calendario** (aproximadamente 1³¹ mes). El proceso de acción popular³² laboral debe desarrollarse de acuerdo a la ley que regula los procesos constitucionales, de ahí se deduce que a este trámite le corresponde 45³³ días hábiles, equivalentes a **63 días calendario** (aproximadamente 2³⁴ meses). Respecto de la anulación³⁵ de laudo arbitral su trámite se desarrolla en 28³⁶ días hábiles, equivalentes a un aproximado de **39 días calendario** (1³⁷ mes y 9 días aproximadamente). Respecto de la contienda de competencia la sala laboral debe resolver en 5³⁸ días hábiles, equivalentes a **7 días calendario.** Y, respecto del conflicto de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas, la NLPT no establece un plazo específico. Sin embargo, para el análisis se asume que dicha materia debe ser tramitada en un plazo similar a la contienda de competencia debido a la similitud en cuanto a la complejidad; es decir, en 5 días hábiles, equivalentes a **7 días calendario.**

²⁷ A razón de 30 días por mes.

²⁸ Se precisa que este tiempo no incluye la duración de los casos en la Corte Suprema, debido a que este ha quedado fuera del alcance de este estudio, tal como se explicó en el diseño muestral.

²⁹ 25 días hábiles: 5 calificación (art. 15), 10 emplazamiento al demandado (art. 51), 10 alegatos y sentencia (art. 52).

³⁰ A razón de que 5 días hábiles presentan 7 días calendario.

³¹ A razón de 30 días por mes.

³² Según el numeral 1 del artículo 3 de la NLPT, la acción popular laboral se tramita conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.

³³ 45 días hábiles: 5 Calificación, 10 Requerimientos de antecedentes, 10 Contestar la demanda, 10 Fijar día y hora para la vista de la causa y 10 sentencia. (Artículos 87 al 91 del Nuevo Código Procesal Constitucional)

³⁴ A razón de 30 días por mes.

³⁵ Según el numeral 2 del artículo 3 de la NLPT, la anulación de laudo arbitral se tramita conforme a la ley de arbitraje.

³⁶ 28 días hábiles: 3 Recibido el expediente resolverá sobre la admisión a trámite, 5 días para que la parte contraria exponga lo conveniente a su derecho, 10 Fijar día y hora para la vista de la causa y 10 sentencia. (Artículos 66 al 68 de la Ley de Arbitraje)

³⁷ A razón de 30 días por mes.

³⁸ Según el artículo 40 del Código Procesal Civil la contienda de competencia entre juzgados debe ser dirimida por el superior dentro de cinco días de recibido los actuados.

- Tiempo del trámite de las apelaciones en las salas laborales (proceso abreviado y ordinario) como segunda instancia³⁹: La NLPT establece que el trámite de las apelaciones se desarrolla en 50⁴⁰ días hábiles, equivalentes a **70⁴¹ días calendario** (aproximadamente 2⁴² meses).

3.1.1. Tipo de pretensiones del proceso ordinario y abreviado

Las demandas laborales interpuestas por los particulares a menudo conllevan una variedad de reclamos. En la Figura 2 se ilustran ejemplos específicos de los casos frecuentemente llevados en los juzgados laborales de la CSJLIMA entre los años 2017 al 2022. Esta enumeración de casos habituales también fue considerada en una investigación anterior (Mamani, 2022, p. 15), y se actualizó para los fines de la presente investigación.



³⁹ Se precisa que este tiempo no incluye la duración de los casos en la Corte Suprema, debido a que este ha quedado fuera del alcance de este estudio, tal como se explicó en el diseño muestral.

⁴⁰ 50 días hábiles: 5 fijar la fecha de la audiencia de vista (art. 33), 30 para la realización de la audiencia de vista (art. 33), 5 notificación de la sentencia de vista (art.33) y 10 recurso de casación (art. 35).

⁴¹ A razón de que 5 días hábiles presentan 7 días calendario.

⁴² A razón de 30 días por mes.

Figura 2 Ranking de las principales pretensiones (2017-2022)

Ranking de las principales pretensiones (2017-2022)						
Puesto	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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.	Pago de BBSS y/o Indemn. u Otros Benef. Económ.
2°	Desnt. Contrat.	Reposición	Reposición	Reposición	Reposición	Reposición
3°	D ^o Laborales	Incumpl. Dispos. y Norm. Lab.	Desnt. Contrat.	Desnt. Contrat.	Desnt. Contrat.	Incumpl. Dispos. y Norm. Lab.
4°	Indem. Dañ. y Perj. Por Incump. Norm. Lab.	Desnt. Contrat.	Nulidad de Despido	Nulidad de Despido	Incumpl. Dispos. y Norm. Lab.	Desnt. Contrat.
5°	Incumpl. Dispos. 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	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. Dispos. y Norm. Lab.	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.
7°	Reposición	Pago de Remun.	Incumpl. Dispos. y Norm. Lab.	Indem. Dañ. y Perj. por Incump. Norm. Lab.	Nulidad de Despido	Pago de Remun.
8°	Nulidad de Despido	Nulidad de Despido	Pago de Remun.	Pago de Remun.	Pago de Remun.	Nulidad de Despido
9°	Pago de Remun.	D ^o Laborales	Indem. Dañ. y Perj. por Incum. de Contr.	Impug. de Desp.	Impug. de Desp.	D ^o Laborales
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.	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.	Cese de Act. de Host. del Empl.
12°	Oblig. de Dar hasta 50 URP	Pago de Utilidades	D ^o Laborales	Pago de Utilidades	Créd. Lab.	Pago de Utilidades
13°	Pago de Utilidades	Materias del Sist. de Pensiones	Impug. de Desp.	Créd. Lab.	Pago de Utilidades	Materias del Sist. de Pensiones
14°	Pensiones	Rev. de BBSS Ley 27803	Rev. de BBSS Ley 27803	Indem. por Dan. y Perj. por Falta Grave del Trabaj.	Indem. por Dan. y Perj. por Falta Grave del Trabaj.	Rev. de BBSS Ley 27803

Fuente: ETII NLPT – SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023) Adaptado de (Mamani, 2022, p. 15)

La figura previa permite clasificar las pretensiones de las demandas en dos grupos. Las pretensiones del primer grupo se enfocan principalmente en el cumplimiento de una obligación dineraria específica, tales como *Pago de Beneficios Sociales u Otros Beneficios Económicos*, *Pago de remuneraciones* y *Pago de Utilidades*. Por otro lado, las pretensiones del segundo grupo requieren una revisión exhaustiva de la normativa laboral vigente y las circunstancias particulares del caso para determinar posibles vulneraciones de derechos laborales. Entre estas pretensiones se encuentran aspectos como *Reposición*, *Desnaturalización de Contrato*, *Nulidad de despido*, *Indemnización por Despido Arbitrario*, *Indemnización por Daños y Perjuicios por Incumplimiento de Normas Laborales*, *Indemnización por Daños y Perjuicios por Incumplimiento de Contrato*, *Pensiones*, *Revisión de Beneficios Sociales Ley 27803*, *Incumplimiento de Disposiciones y Normas Laborales* y *Cese de Actos de Hostilidad del Empleador*.

3.1.2. Proceso ordinario y abreviado

Considerando que la información recabada para este análisis se encuentra expresada en días calendario, y dado que los plazos establecidos en los artículos de la NLPT se expresan en días hábiles, se realizará la conversión de días hábiles a días calendario. De esta manera, **a cada 5 días hábiles se le asignarán 7 días calendario.**

a. Etapa de trámite en los juzgados laborales

La NLPT subdivide la etapa de trámite en diferentes fases. Dependiendo del tipo de proceso cada una de estas fases tomarán diferentes plazos. De esta manera, tanto el proceso ordinario (calificación de la demanda, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, notificación de la sentencia y apelación) como el proceso abreviado (calificación de la demanda, contestación de la demanda, audiencia única, notificación de la sentencia y apelación) serán tramitados en diferentes tiempos.

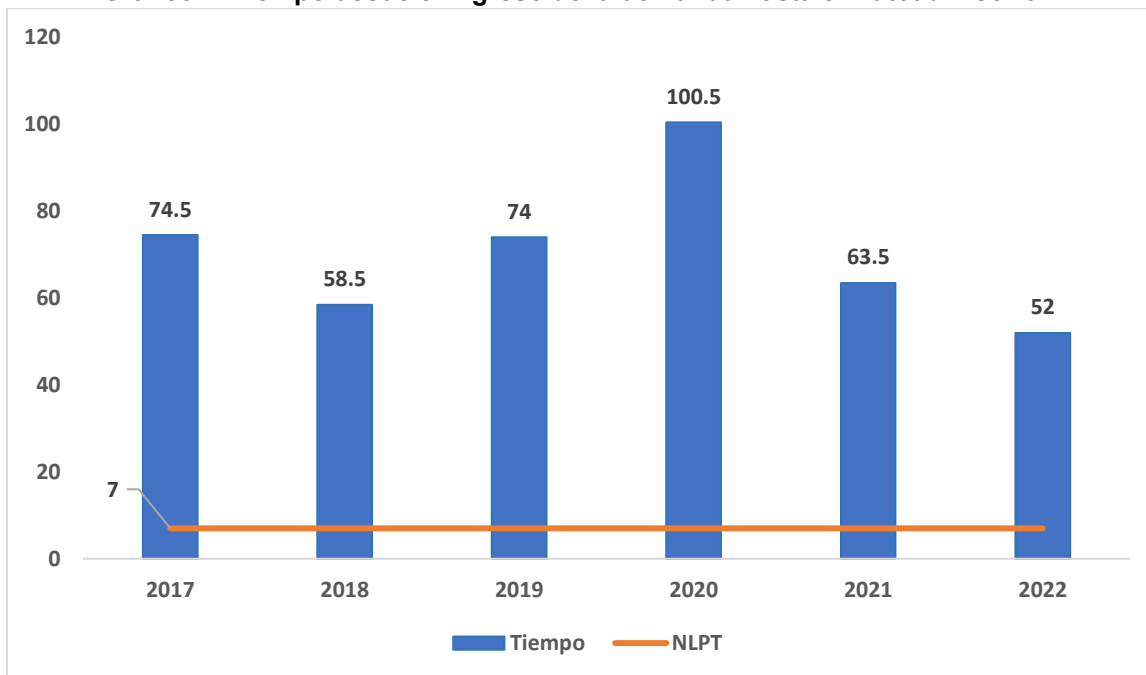
Dentro de este marco normativo, se especifica que en el proceso ordinario el juez analiza el cumplimiento de los requisitos de la demanda en un lapso de 5 días hábiles a partir de su recepción (primer párrafo del artículo 17). Este mismo plazo de 5 días hábiles también aplica para el proceso abreviado. Entonces, estos 5 días hábiles se convierten en 7 días calendario.

Desde el año 2017, como consecuencia de la implementación del expediente electrónico en la CSJLIMA para los procesos laborales, las demandas se presentan de forma virtual. A través del SIJ (que hace las veces de mesa de partes virtual), estas se envían de manera automática y aleatoria a los distintos órganos jurisdiccionales para su calificación. Según la interpretación del primer párrafo del artículo 17 y la conversión de días hábiles a días calendario, esta fase debería durar solo 7 días calendario. El Gráfico 1 muestra el tiempo⁴³ transcurrido desde el ingreso de la demanda hasta la emisión del autoadmisorio⁴⁴, en los procesos abreviados y ordinarios, durante el periodo 2017-2022.

⁴³ Para este análisis se toma la mediana.

⁴⁴ En el proceso ordinario, esta resolución resuelve admitir la demanda, fija fecha para la audiencia de conciliación y ordena emplazar a la parte contraria. En el caso del proceso abreviado, resuelve admitir la demanda, citar a las partes a la audiencia única y emplazar a la parte contraria para que conteste la demanda.

Gráfico 1 Tiempo desde el ingreso de la demanda hasta el Autoadmisorio



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

El gráfico que antecede muestra⁴⁵ que, esta fase de la etapa de trámite supera ampliamente el tiempo establecido en la NLPT. Aunque en los últimos años (2021 y 2022) se observa una tendencia a la baja. El año 2021, muestra 63.5 días calendario (2 meses aproximadamente) y el año 2022, 52 días calendario (1 mes y medio aproximadamente).

Siguiendo el desarrollo de las fases, con la expedición del autoadmisorio se convoca a las partes para llevar a cabo la audiencia de conciliación⁴⁶. Esta diligencia debe programarse a más tardar entre los 30 días hábiles de sucedida la calificación, tal como se especifica en el literal b del artículo 42 y literal c del artículo 48. El Gráfico 2 ilustra el tiempo⁴⁷ que transcurre desde el ingreso de la demanda hasta la realización de la audiencia de conciliación⁴⁸. Sumando los plazos de ambas fases (5 de la calificación y 30 para la audiencia), se obtiene un total de 35 días hábiles, equivalentes a 49 días calendario.

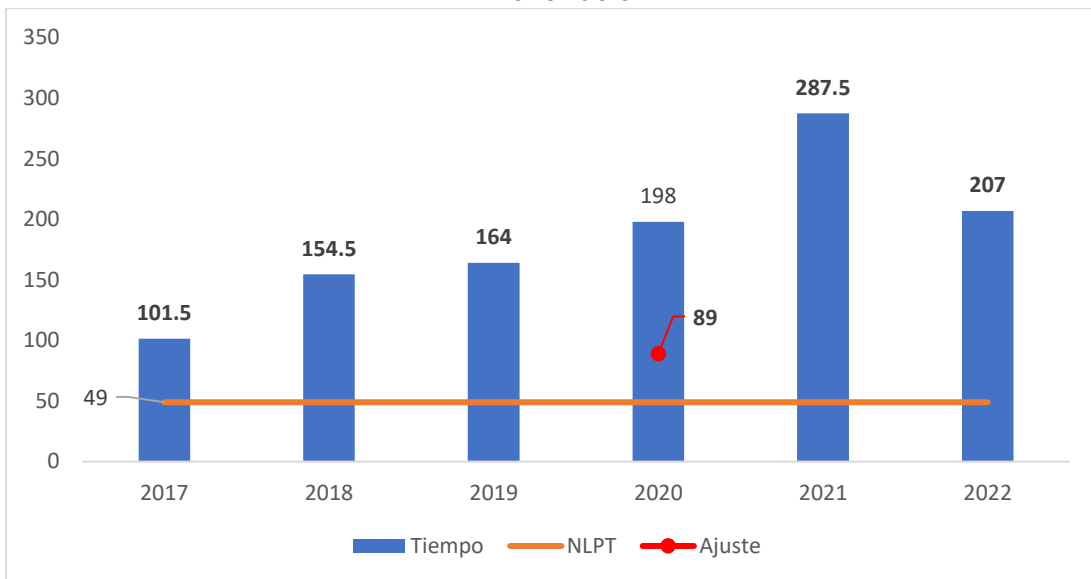
⁴⁵ Para este análisis, no se han descontado los 109 días calendario de inactividad del Poder Judicial establecidos entre el 15 de marzo y el 1 de julio de 2020 por el DU N° 026-2020, DS N° 044-2020-PCM, RA N° 115-2020-CE-PJ, RA N° 000129-2020-CE-PJ y RA N° 000179-2020-CE-PJ. Esto debido a que al restar los 109 días a los 100.5 días laborables, el resultado es una cifra negativa (-8.5).

⁴⁶ La fecha de esta audiencia se encuentra fijada en la parte resolutoria del autoadmisoriación.

⁴⁷ Para este análisis se toma la mediana.

⁴⁸ Que constituye la primera audiencia en el proceso ordinario y la fase de conciliación correspondiente al proceso abreviado.

Gráfico 2 Tiempo desde el ingreso de la demanda hasta la realización de la Audiencia de Conciliación



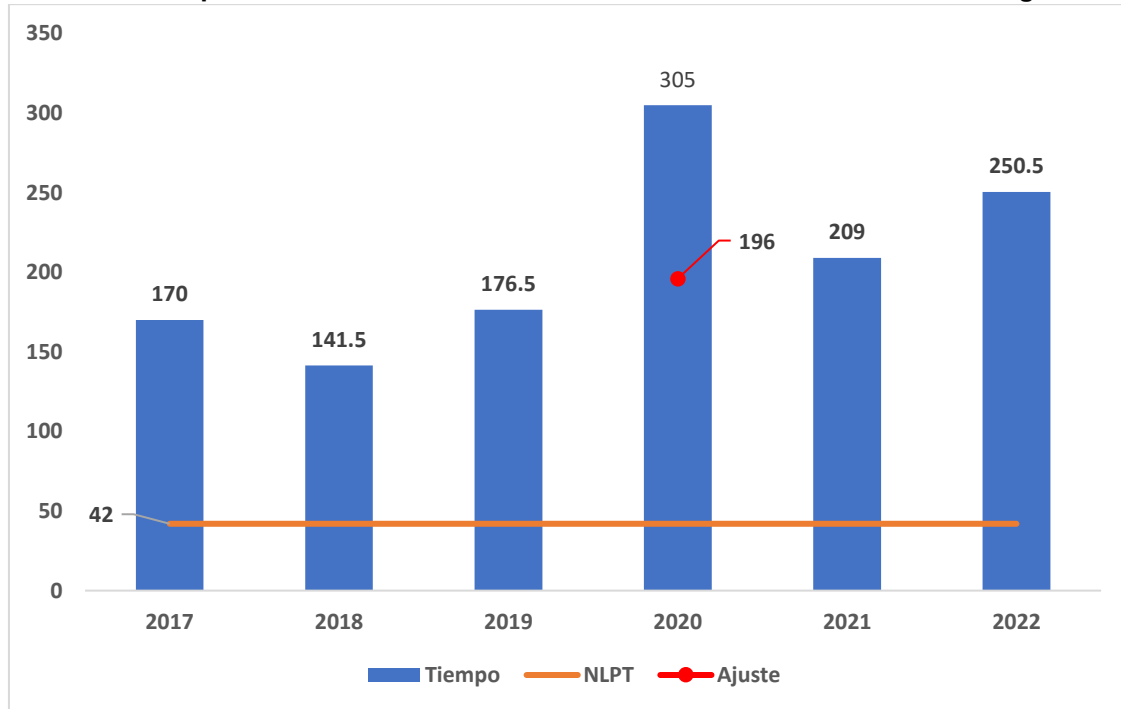
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03-11-2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Según el gráfico precedente, estas fases emplean 198 días calendario en el año 2020. No obstante, es necesario descontar 109 días calendario (del 15 de marzo al 1 de julio de 2020) debido a las medidas de aislamiento social obligatorio indicadas por el DU N° 026-2020, DS N° 044-2020-PCM y la RA N° 115-2020-CE-PJ, que incluyeron la restricción del personal en los centros de trabajo hasta la reactivación de las actividades judiciales, según la RA N° 000129-2020-CE-PJ y RA N° 000179-2020-CE-PJ. En este contexto, en el año 2020, el tiempo fue de 89 días calendario. Por otro lado, en el año 2021, se emplean alrededor de 287 días calendario (9 meses y medio) para completar estas fases. Si bien el año 2022 tiene una disminución a un total de 207 días calendario (aproximadamente 7 meses), esta cifra también se aleja de los 49 días calendario que señala la NLPT.

Tal como se ha venido explicando, en el proceso ordinario se llevan a cabo dos audiencias conocidas como de conciliación y de juzgamiento. En situaciones en las que la conciliación resulta infructuosa, se sigue con la programación de la audiencia de juzgamiento en un plazo máximo de 30 días hábiles (equivalentes a 42 días calendario) después de la audiencia de conciliación, conforme al numeral 3 del artículo 43 de la NLPT. El Gráfico 3 ilustra el tiempo⁴⁹ que transcurre entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, Tanto la fecha de la audiencia de conciliación como la de juzgamiento es fijada por el juez de acuerdo a la disponibilidad de su agenda.

⁴⁹ Para este análisis se toma la mediana.

Gráfico 3 Tiempo desde la Audiencia de Conciliación hasta la Audiencia de Juzgamiento



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

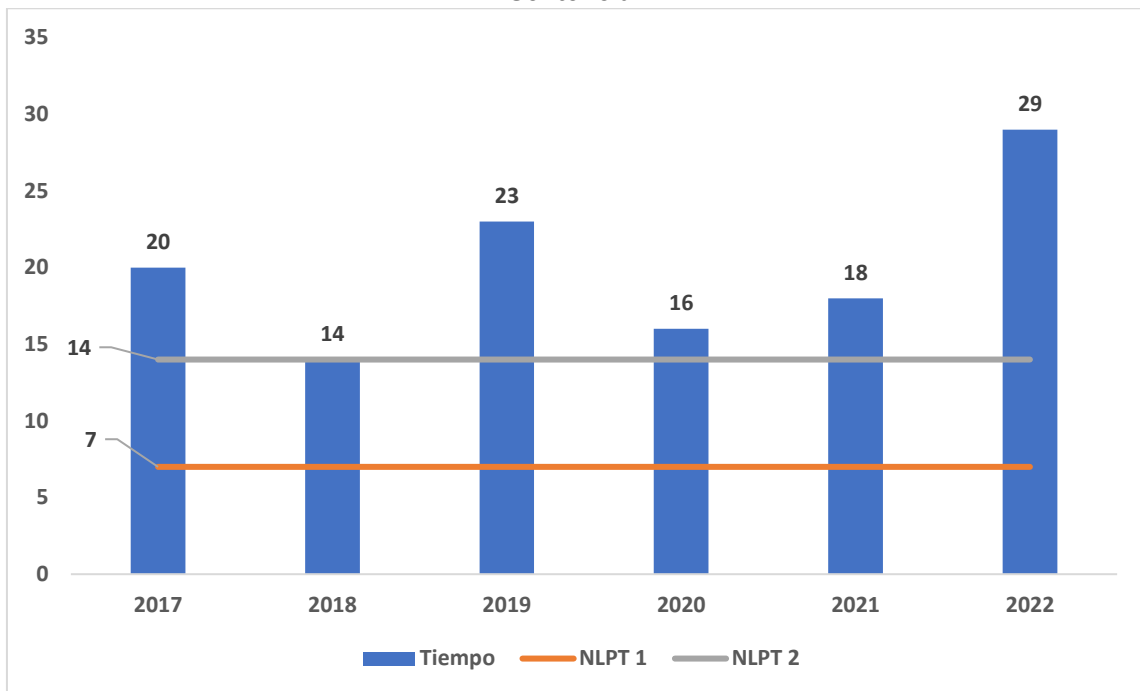
El gráfico anterior muestra que, si bien esta fase emplea 305 días calendario en el año 2020, corresponde descontar los 109 días calendario de inactividad⁵⁰ del Poder Judicial (en adelante, PJ), obteniendo un total de 196 días calendario. En el año 2021, se evidencia un aumento de 209 días calendario y en el año 2022 a 250 días calendario aproximadamente (8 meses aproximadamente).

Según la NLPT, al concluir la audiencia de juzgamiento, el juez comunica el fallo de la sentencia de forma inmediata o en 60 minutos, señalando día y hora dentro de los 5 días hábiles siguientes para la notificación. No obstante, por la complejidad del caso, el juez puede fijar la fecha de la notificación hasta 5 días hábiles posteriores (primer párrafo del artículo 47). El Gráfico 4 muestra la duración⁵¹ entre la audiencia de juzgamiento y la emisión de la sentencia (cuya notificación se realiza en esa fecha). De acuerdo a lo señalado, el primer supuesto debe durar máximo 7 días calendario y el segundo supuesto, por complejidad, 14 días calendario.

⁵⁰ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

⁵¹ Para este análisis se toma la mediana.

Gráfico 4 Tiempo desde la Audiencia de Juzgamiento hasta la emisión y notificación de la Sentencia



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

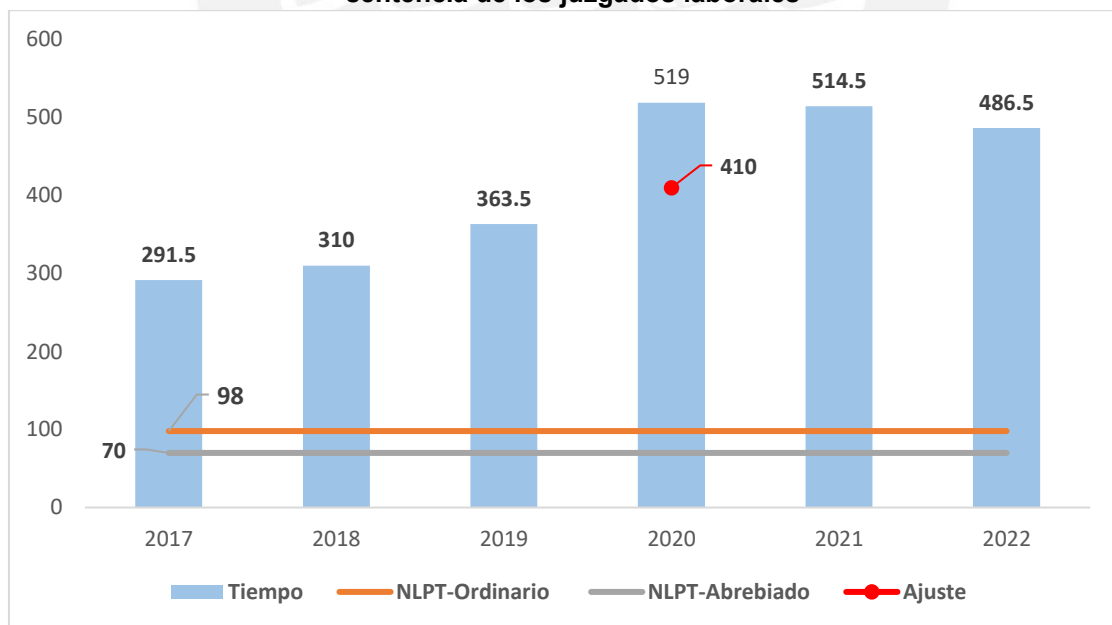
De acuerdo al gráfico anterior, se observa que, respecto al primer supuesto (emisión del fallo en 5 días hábiles tras la audiencia de juzgamiento, equivalentes a 7 días calendario), los juzgados laborales emplean un tiempo por encima del establecido para emitir la sentencia. En cuanto al segundo supuesto (5 días hábiles siguientes a la audiencia de juzgamiento más 5 días hábiles adicionales debido a la complejidad, equivalentes a 14 días calendario), solo en el año 2018 se cumple con este plazo. Los años 2021 y 2022 muestran nuevos incrementos, alcanzando en el año 2022 un máximo de 29 días calendario (aproximadamente un mes).

En lo que respecta al proceso abreviado, la NLPT estipula que el juzgador debe revisar que la demanda cumpla con todos los requisitos, dentro de un plazo de 5 días hábiles (primer párrafo del artículo 17), al igual que en el proceso ordinario. No obstante, a diferencia de este último, en el proceso abreviado se realiza la notificación a la parte demandada, otorgándole un plazo de 10 días hábiles para presentar su escrito de contestación (literal b del artículo 48). Además, la NLPT dispone que la audiencia única se debe programar en un máximo de 30 días hábiles después de la calificación de la demanda. Esto implica que en el autoadmisorio del proceso también se debe incluir la programación de la dicha audiencia (literal c del artículo 48).

La audiencia que se lleva a cabo en el proceso abreviado engloba tanto la audiencia de conciliación como la audiencia de juzgamiento presentes en el proceso ordinario, abarcando todas sus secuencias (primer párrafo del artículo 49 de la NLPT). Del mismo modo que, en el proceso ordinario, las partes son citadas para la notificación de la sentencia en un plazo de 5 días hábiles luego de realizada la audiencia única (primer párrafo del artículo 47).

En ese contexto, al sumar los plazos de las fases previamente mencionadas, se observa que el proceso abreviado acumula un total de 50 días hábiles (5 para calificar, 30 para fijar programación de la audiencia única, 10 para contestar la demanda y 5 para emitir sentencia), equivalentes a 70 días calendario. En cambio, el proceso ordinario suma un total de 70 días hábiles (5 para calificar, 30 para fijar la programación audiencia de conciliación, 30 para la programación de la audiencia de juzgamiento y 5 para emitir sentencia), equivalentes a 98 días calendario. El Gráfico 5 muestra el tiempo⁵² total que emplean los juzgados laborales para el desarrollo del proceso abreviado y el proceso ordinario, desde el ingreso de la demanda por mesa de partes hasta la emisión y notificación de la sentencia, en la primera instancia, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 5 Tiempo total desde el ingreso de la demanda hasta la emisión y notificación de la sentencia de los juzgados laborales



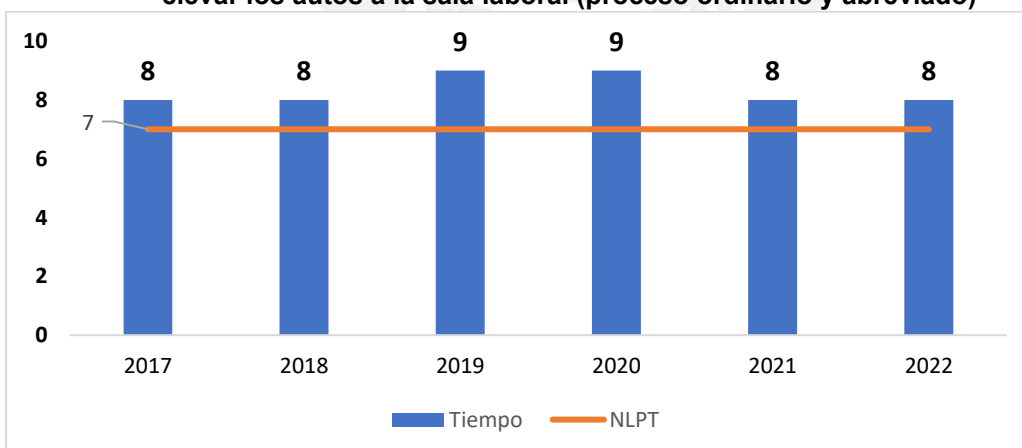
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

⁵² Para este análisis se toma la mediana.

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, desde el ingreso de la demanda hasta la emisión y notificación de la sentencia, tanto en los procesos ordinarios como en los abreviados, los juzgados laborales emplean tiempos superiores a los establecidos en la NLPT. Si bien, el año 2020 (pandemia) muestra 519 días calendario, corresponde descontar los 109 días calendario de inactividad⁵³ del PJ, obteniendo un total de 410 días calendario. Respecto a los años 2021 y 2022 también se evidencian cifras significativas, debido a que se muestra 514 días calendario (aproximadamente 1 año y 5 meses) y 486 días calendario (aproximadamente 1 año y 4 meses), respectivamente, en comparación con los plazos establecidos por la NLPT de 98 días calendario para el proceso ordinario y 70 para el proceso abreviado.

Avanzando en las fases del proceso ordinario y abreviado, una vez que se notifica la sentencia a las partes, estas tienen la opción de presentar el recurso de apelación si están en desacuerdo con el fallo. Este recurso se provee a través de una resolución que resuelve conceder la apelación y ordena elevar (remitir) los autos al superior jerárquico. Según el artículo 33 de la NLPT, cuando se interpone la apelación, el juez debe remitir el expediente a la sala superior en un plazo máximo de 5 días hábiles, equivalentes a 7 días calendario. Es decir, presentada la apelación por alguna o ambas partes, el juez tiene 7 días calendario para elevar el expediente a la sala laboral. El Gráfico 6 muestra el tiempo⁵⁴ que los juzgados laborales tardan en conceder la apelación de sentencia y ordenar la elevación del expediente al superior jerárquico, en el periodo 2017-2022.

Gráfico 6 Tiempo para emitir la resolución que concede la apelación de sentencia y ordena elevar los autos a la sala laboral (proceso ordinario y abreviado)



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16.01.2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

⁵³ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

⁵⁴ Para este análisis se toma la mediana.

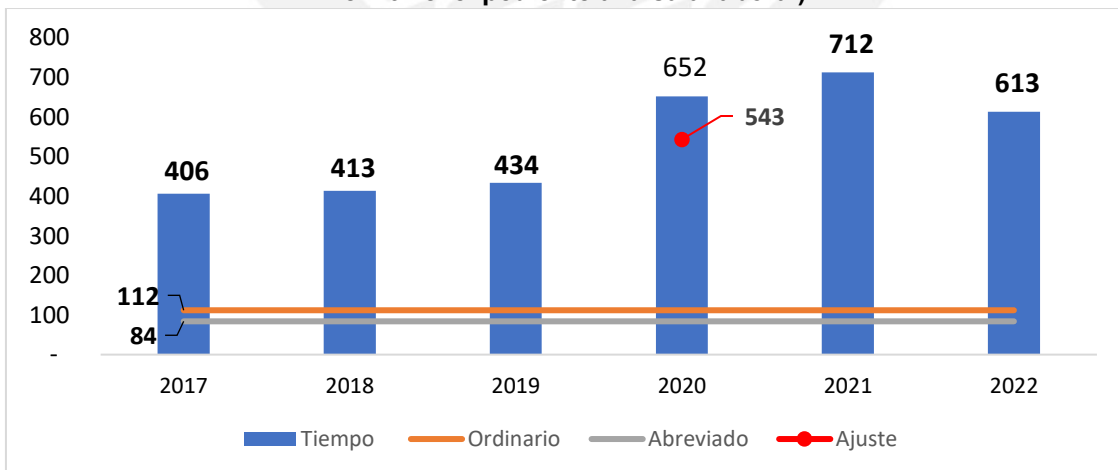
De acuerdo al gráfico anterior, durante el periodo estudiado (2017-2022), los juzgados laborales emplearon un tiempo superior al establecido en la NLPT. Se observa que este tiempo oscila entre 8 y 9 días calendario. Estas cifras exceden el plazo establecido en la NLPT de 5 días hábiles, equivalentes a 7 días calendario.

Luego de evaluar la duración de cada una de las fases que conforman la etapa de trámite, tanto en el proceso abreviado como en el ordinario, es pertinente analizar el tiempo total empleado en la tramitación⁵⁵ de ambos procesos.

Esta etapa comprende desde la presentación de la demanda en mesa de partes hasta la emisión de la resolución por parte del juez que concede la apelación y ordena la elevación del expediente a la sala laboral. Conforme a las consideraciones iniciales de esta sección, la NLPT establece que la etapa de trámite del proceso abreviado debe desarrollarse en 60 días hábiles (84 días calendario), mientras que para el proceso ordinario son 80 días hábiles (112 días calendario).

En ese sentido, el Gráfico 7 muestra el tiempo promedio total que los juzgados laborales vienen utilizando en el desarrollo de la etapa de trámite de los procesos abreviado y ordinario, en el periodo 2017-2022.

Gráfico 7 Tiempo promedio total de la etapa de trámite del proceso abreviado y ordinario (ingreso de la demanda hasta la resolución que concede la apelación la sentencia y ordena remitir el expediente a la sala laboral)



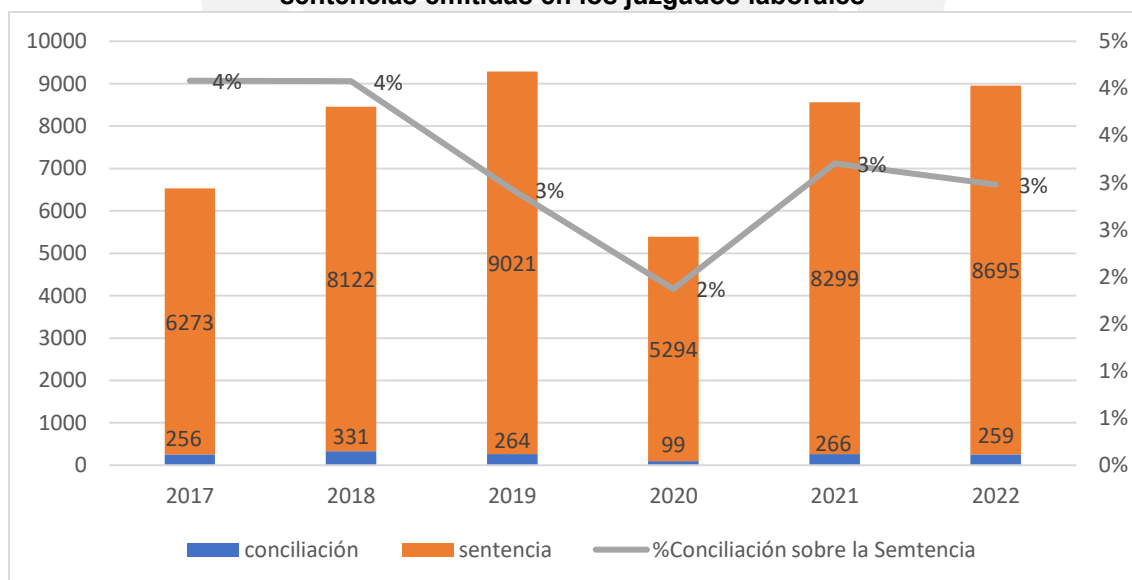
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16.01.2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

⁵⁵ Este análisis contempla todas las fases previstas en la NLPT para la etapa de trámite del proceso abreviado y ordinario, respecto de los expedientes cuyas sentencias fueron apeladas.

El gráfico precedente ilustra que en el periodo estudiado ambos procesos superan ampliamente el tiempo estipulado para su tramitación. Si bien, el año 2020 (pandemia) muestra 652 días calendario, corresponde descontar los 109 días calendario de inactividad⁵⁶ del PJ, obteniendo un total de 543 días calendario. Los años 2017 al 2019 muestran el tiempo más corto, con aproximadamente 1 año y 2 meses, mientras que el punto más alto se muestra en el año 2021, 712 días calendario (aproximadamente 1 año y 9 meses). Aunque el año 2022 presenta una ligera disminución a 613 días calendario (aproximadamente 1 año y 7 meses) respecto del año anterior, este nuevo récord continúa siendo significativamente superior a los plazos fijados por la NLPT.

Conforme se viene comentando, la NLPT contempla el desarrollo de una audiencia específica⁵⁷ para que las partes (empleador y trabajador) lleguen a un acuerdo conciliatorio en lugar de que el juzgado laboral expida una sentencia que resuelva el conflicto. El Gráfico 8 muestra en porcentajes la relación entre el número de casos que concluyeron por conciliación total y el número de sentencias emitidas por los juzgados laborales. Es decir, se busca cuantificar la proporción que representa las conciliaciones con acuerdo total⁵⁸ respecto a las sentencias judiciales emitidas.

Gráfico 8 Índice porcentual de las conciliaciones con acuerdo total respecto del número de sentencias emitidas en los juzgados laborales



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03-11-2023). Elaborado por Miguel Jerson Madueño Carrión

⁵⁶ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

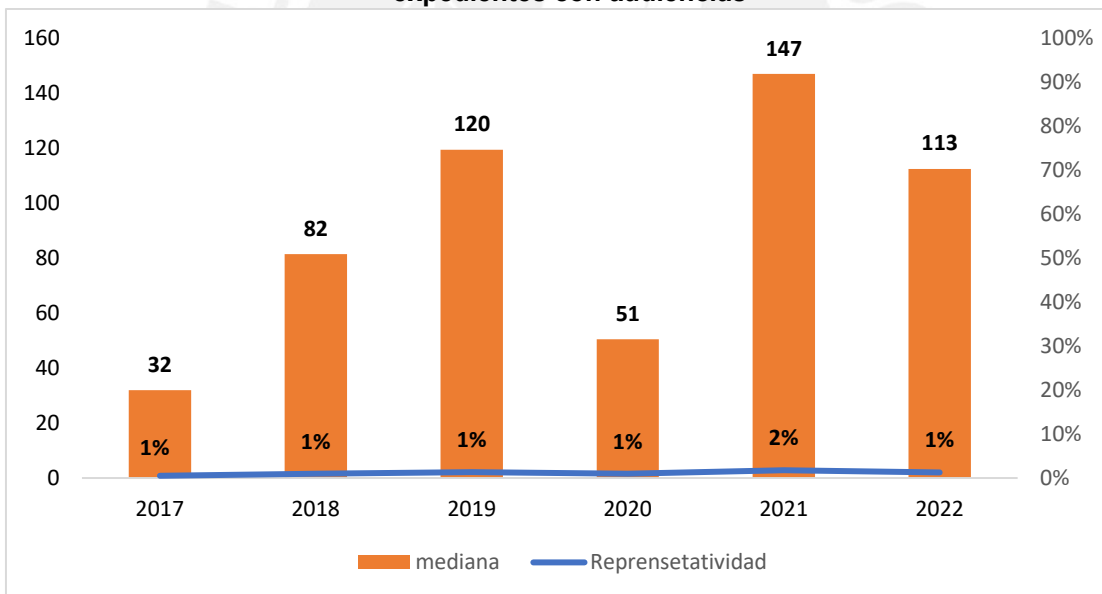
⁵⁷ Para el proceso ordinario le corresponde la audiencia de conciliación y para el proceso abreviado le corresponde una fase dentro de la audiencia única.

⁵⁸ Conciliación total debido a que se negociaron todos los extremos del petitorio de la demanda.

A partir del gráfico anterior, se aprecia que, en términos porcentuales, la relación entre las conciliaciones de acuerdo total y las sentencias judiciales emitidas varía entre el 2% y el 4%. De esta manera, en los años 2017 y 2018 las conciliaciones de acuerdo total representan el 4% del total de sentencias, mientras que, en los años 2019, 2021 y 2022 la proporción se reduce al 3%.

En cuanto al juzgamiento anticipado cabe indicar que este se encuentra regulado en la parte final del artículo 43 de la NLPT. Este artículo otorga al juez la facultad de realizar un juicio anticipado durante la audiencia de conciliación en el proceso ordinario, siempre y cuando la controversia se centre únicamente en cuestiones de derecho, o en caso de hecho donde no sea necesario actuar medio probatorio. El Gráfico 9 muestra⁵⁹ el porcentaje de expedientes que tuvieron juzgamiento anticipado en relación al número total de expedientes con audiencias de juzgamiento, durante el periodo de 2017-2022.

Gráfico 9 Porcentaje de expedientes con juzgamiento anticipado en relación al total de expedientes con audiencias



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

De acuerdo con el gráfico precedente, se observa que la aplicación del juzgamiento anticipado en relación a las audiencias de juzgamiento constituye una práctica poco frecuente en los juzgados laborales. La variación porcentual fluctúa entre el 1% y el 2%. El año 2021 es el único que muestra un porcentaje de 2%.

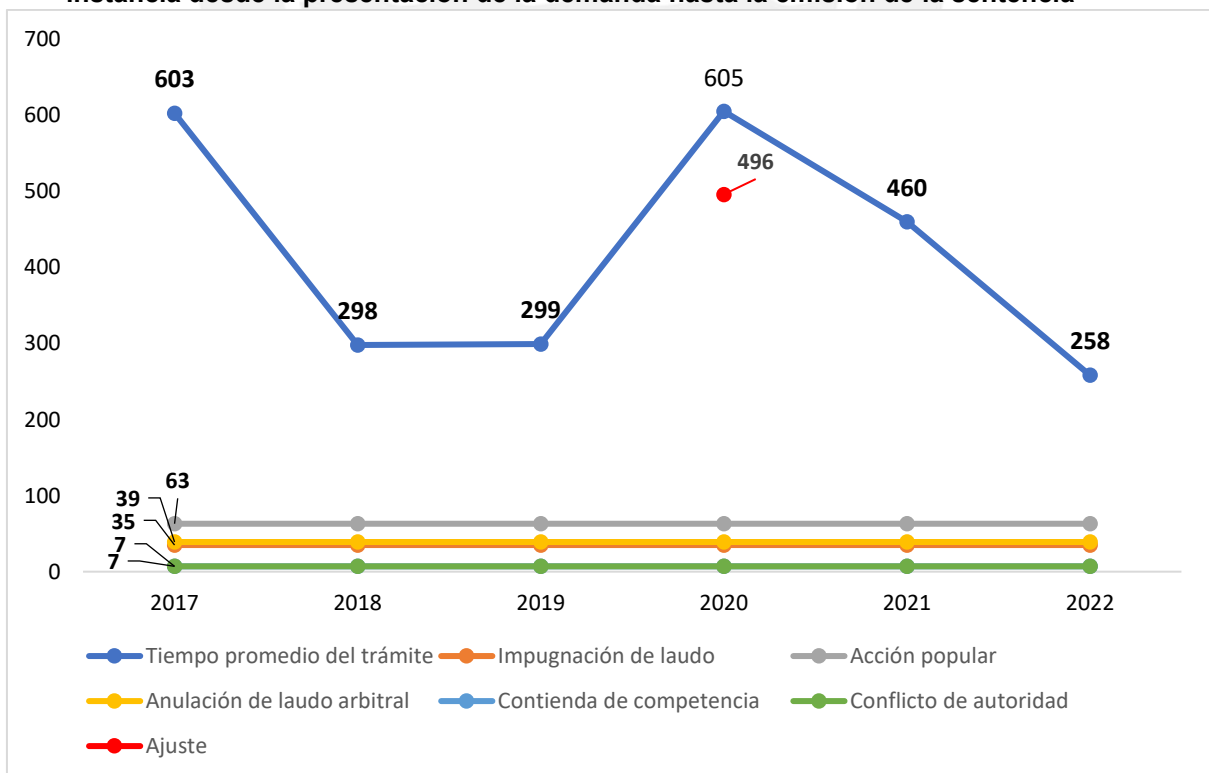
⁵⁹ Para este análisis se toma la mediana.

b. Etapa de trámite en las salas laborales como primera y segunda instancia

El artículo 3 de la NLPT establece que las salas laborales poseen competencia en primera instancia para conocer diversas materias, como el proceso de acción popular, la anulación de laudo arbitral, la impugnación de laudos arbitrales, contienda de competencia y conflicto de autoridad.

Según se mencionó en la parte inicial de este apartado, la NLPT establece que el proceso de impugnación de laudo arbitral le corresponde un plazo de 25 días hábiles, equivalentes a **35 días calendario** (aproximadamente 1 mes); al proceso de acción popular, 45 días hábiles, equivalentes a **63 días calendario** (aproximadamente 2 meses); al proceso de anulación de laudo arbitral 28 días hábiles, equivalentes a **39 días calendario** (aproximadamente 1 mes y 9 días); y, al proceso de contienda de competencia y conflicto de autoridad, el plazo es de 5 días hábiles, equivalentes a **7 días calendario**. El Gráfico 10 ilustra el tiempo promedio que tardan las salas laborales en tramitar estos procesos, desde la presentación de la demanda hasta la emisión de la sentencia, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 10 Tiempo promedio del trámite en las salas laborales cuando actúa como primera instancia desde la presentación de la demanda hasta la emisión de la sentencia



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16.01.2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Según se observa en gráfico anterior, las salas laborales, al actuar como primera instancia, emplean tiempos considerablemente mayores a los establecidos en la NLPT y en las normas procesales correspondientes⁶⁰. Así, los años 2017 (603 días calendario) y 2020 (605 días calendario) muestran los valores más elevados. No obstante, respecto al año 2020 es preciso descontar 109 días calendario de inactividad del PJ, debido al contexto de la pandemia⁶¹, resultando en 496 días calendario. Mientras que el año 2022 muestra 258 días calendario (9 meses aproximadamente).

En cuanto a la actividad de los órganos jurisdiccionales superiores como segunda instancia, la NLPT establece que la sala laboral tiene un plazo de 5 días hábiles desde que recibe el expediente apelado para programar la audiencia de vista de la causa, y dicha audiencia debe realizarse como máximo en 30 días hábiles contados desde la recepción del expediente (literal a del artículo 33). La resolución que da cuenta de la recepción del expediente apelado señala la fecha de programación de la audiencia de vista.

Al finalizar la audiencia de vista, la sala laboral debe emitir la sentencia de vista de forma inmediata o dentro de los 60 minutos siguientes. En casos excepcionales, la sala tiene la facultad de citar a las partes al acto de la notificación de la sentencia de vista, en un plazo máximo de 5 días hábiles de realizada la audiencia (literal c del artículo 33). Además de estas funciones, las salas superiores se encargan de tramitar el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de vista, el cual debe ser presentado dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación efectuada por la sala superior (numeral 3 del artículo 35).

Al sumar todos los plazos previstos en la NLPT para el trámite de la apelación de la sentencia de los procesos ordinarios y abreviados ante las salas laborales (segunda instancia), se obtiene un total de 50⁶² días hábiles, equivalentes a 70 días calendario. Por lo tanto, según lo establecido en la NLPT, el trámite de la apelación en segunda instancia para dichos procesos debe desarrollarse en un plazo máximo de **70 días calendario**. El Gráfico 11 muestra el tiempo⁶³ total que tarda el trámite de la apelación de sentencia en

⁶⁰ Según el artículo 3 de la NLPT varias de estas demandas se tramitan de acuerdo al Nuevo Código Procesal Constitucional, Ley de Arbitraje y Código Procesal Civil, según corresponda.

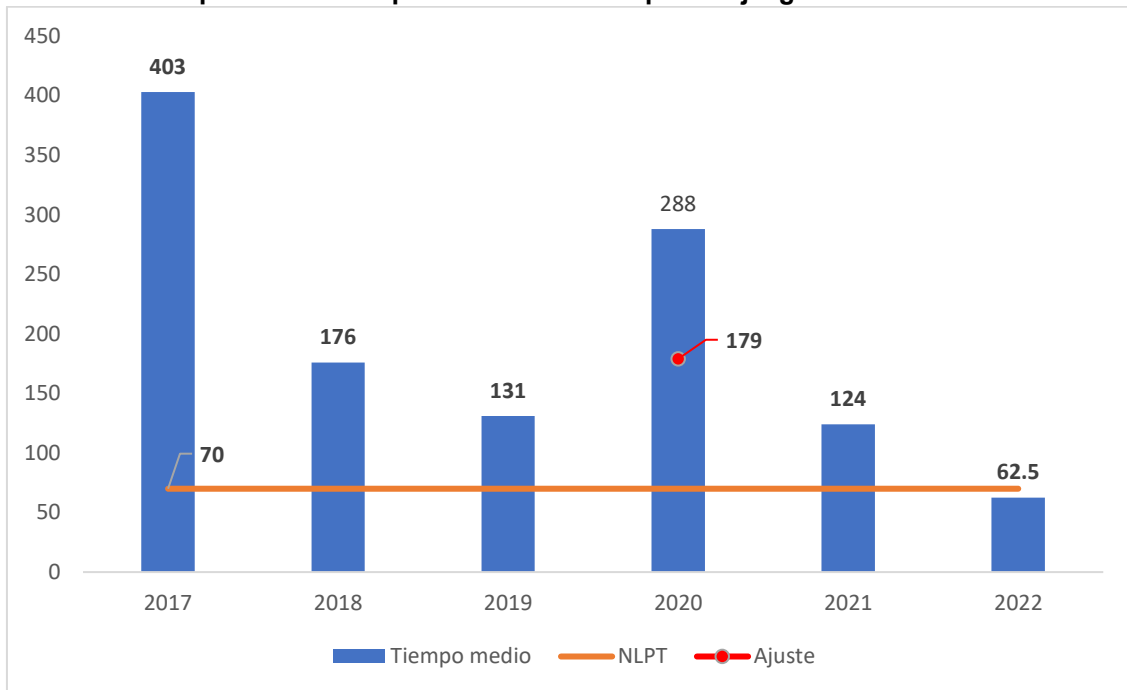
⁶¹ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

⁶² 50 días hábiles: 5 fijar la fecha de la audiencia de vista, 30 para la realización de la audiencia de vista, 5 notificación de la sentencia de vista y 10 recurso de casación.

⁶³ Para este análisis se toma la mediana.

las salas laborales, en relación a los expedientes elevados por los juzgados laborales de primera instancia, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 11 Tiempo total del trámite de la apelación de sentencia en las salas laborales respecto de los expedientes elevados por los juzgados laborales



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

En el gráfico anterior, los años 2017 y 2020 muestran cifras altas respecto del trámite de las apelaciones en las salas laborales en comparación a los demás años estudiados. No obstante, respecto al año 2020, corresponde descontar 109⁶⁴ días calendario debido a la paralización de las labores del PJ por el contexto de la pandemia, resultando un total de 179 días calendario. Si bien los años 2018, 2019 y 2021 reflejan cifras notoriamente menores respecto a años anteriores, estas aún se encuentran por encima del plazo de 70 días calendario. Es importante mencionar que en el año 2022 se experimenta una reducción de aproximadamente 62 días calendario (2 meses aproximadamente).

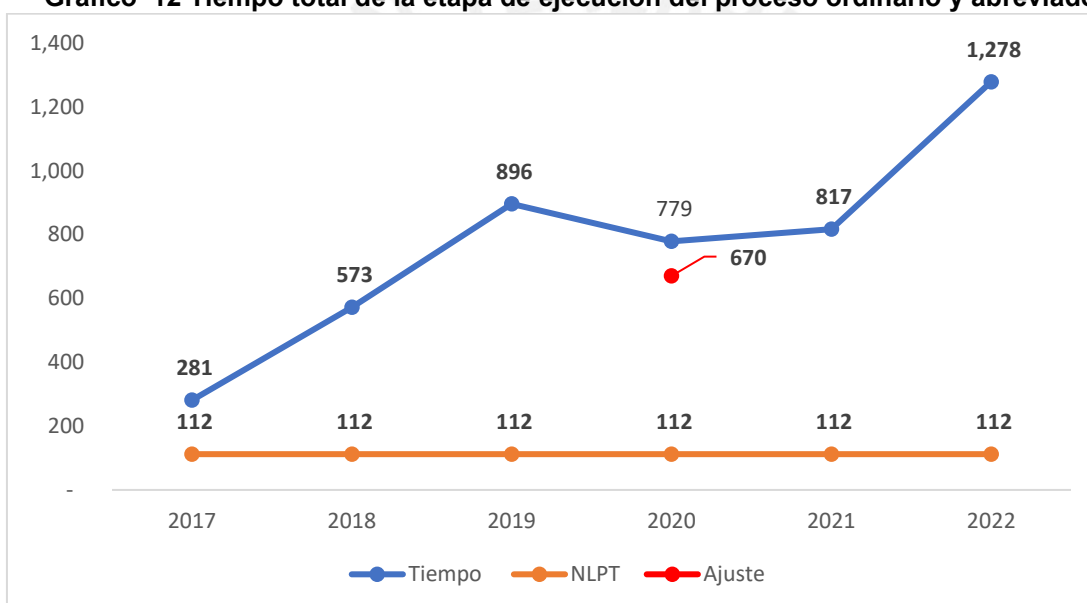
c. Etapa de ejecución en los juzgados laborales

Partiendo de la premisa de que la etapa de ejecución lleva a cabo el cumplimiento a la sentencia, se podría inferir que la ejecución no debería extenderse más allá de lo estrictamente razonable o, al menos, no más allá de lo que implicó la etapa de trámite. En

⁶⁴ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

la etapa de ejecución, la parte demandada solo debe cumplir cada uno de los requerimientos que le hace el juzgado respecto de la sentencia o demostrar que ya cumplió con todos sus extremos. Tomando en cuenta esta circunstancia y con la intención de encontrar el punto de comparación más amplio para la etapa de ejecución, se utiliza como referencia el tiempo de la etapa de trámite del proceso ordinario, debido a que emplea 80 días hábiles, equivalentes a 112 días calendario, mientras el proceso abreviado solo llega a 60 días hábiles, equivalentes a 84 días calendario. El Gráfico 12 muestra el tiempo⁶⁵ total empleado por los juzgados laborales en la etapa de ejecución, correspondiente al cumplimiento de todos los extremos establecidos en la sentencia, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 12 Tiempo total de la etapa de ejecución del proceso ordinario y abreviado



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Según el gráfico que antecede y teniendo en cuenta que la etapa de ejecución no debería de extenderse más allá de los 112 días calendario (aproximadamente 3 meses y medio), se observa que durante el periodo 2017-2022, los juzgados laborales emplearon tiempos por encima de los 112 días calendario. Si bien, el año 2020 (pandemia) muestra 779 días calendario, corresponde descontar los 109 días calendario de inactividad⁶⁶ del PJ, obteniendo un total de 670 días calendario. El año 2017 muestra una cifra menor en

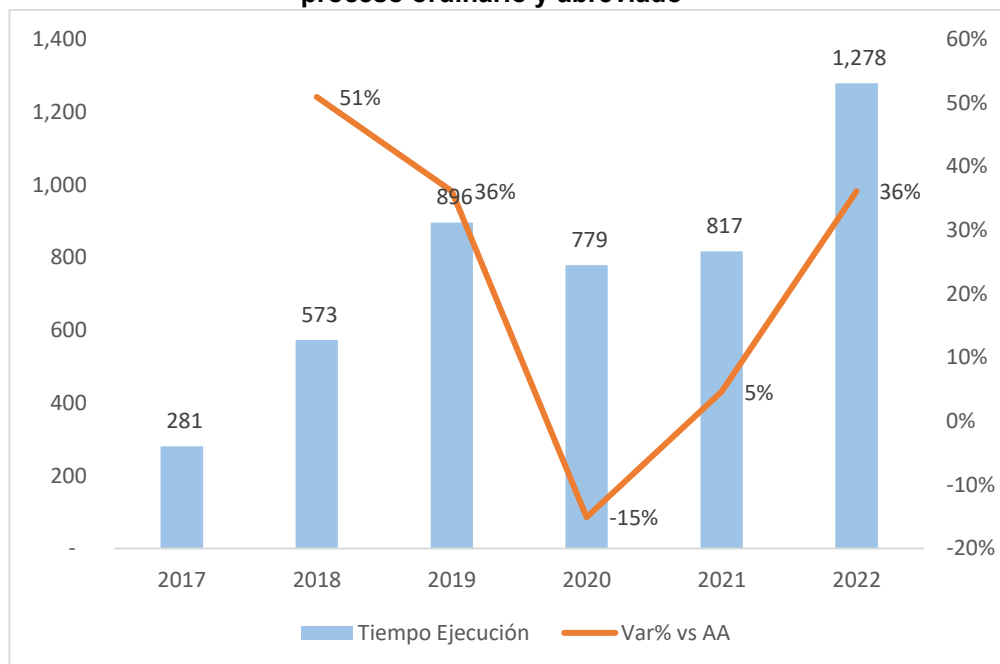
⁶⁵ Para este análisis se toma la mediana.

⁶⁶ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

relación a los años posteriores, con 281 días calendario, mientras el año 2022 muestra 1278 días calendario (aproximadamente 3 años y 5 meses).

Con el fin de ampliar el estudio de la etapa de ejecución, el Gráfico 13 muestra la variación porcentual del tiempo invertido para concretar la ejecución de la sentencia dictadas en los procesos ordinario y abreviado, cotejando un año frente al otro.

Gráfico 13 Variación porcentual del tiempo de la etapa de ejecución de sentencia en el proceso ordinario y abreviado



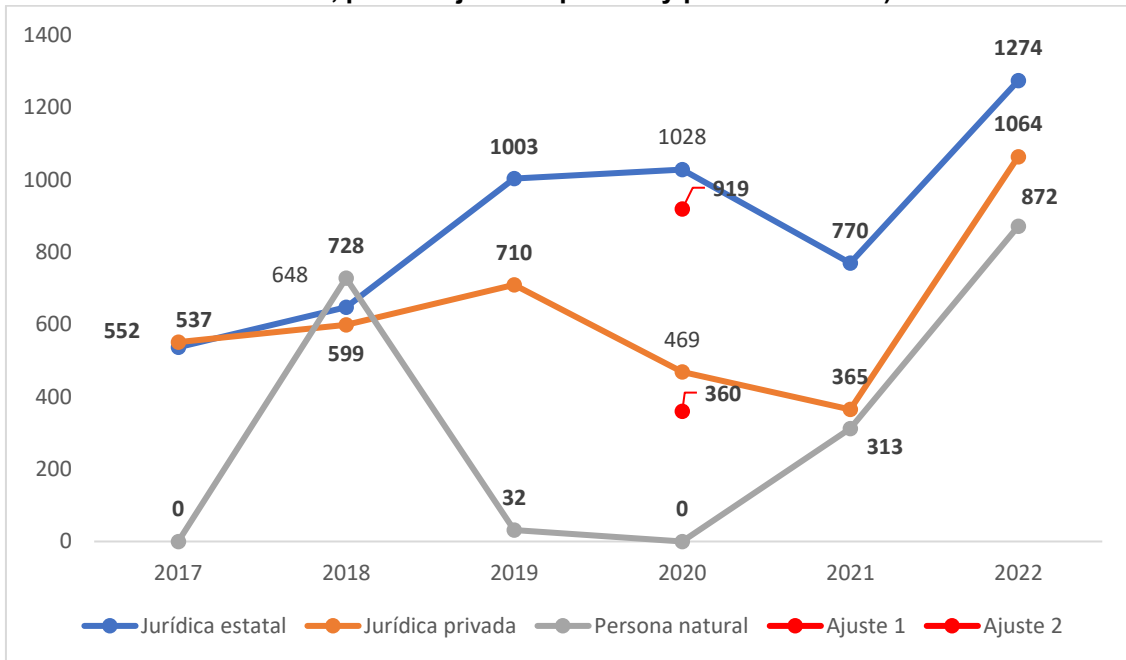
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

En el gráfico precedente se observa que el tiempo en la etapa de ejecución experimentó un aumento del 51% entre los años 2017 y 2018, un incremento del 36% entre 2018 y 2019, y una disminución del 15% entre los años 2019 y 2020. Por otro lado, entre el año 2020 y 2021 hubo un aumento del 5% y finalmente, para el periodo de 2021 al 2022 registró una variación porcentual del 36%.

En el proceso laboral, la parte demandada puede constituirse por personas naturales, entidades estatales o empresas privadas. En la etapa de ejecución, cada demandada cumple la sentencia en distintos tiempos de acuerdo a la normativa vigente. El Gráfico 14

muestra el tiempo⁶⁷ que tarda cada categoría de demandada en ejecutar la sentencia, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 14 Tiempo de la etapa de ejecución según el tipo de demandado (persona jurídica estatal, persona jurídica privada y persona natural)



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16-01-2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

De acuerdo al gráfico anterior, se observa que, si bien en el año 2020 (pandemia) la persona jurídica estatal muestra 1028 días calendario, corresponde descontar los 109 días calendario de inactividad⁶⁸ del PJ, obteniendo un total de 919 días calendario, y la persona jurídica privada de 469 días calendario a 360 días calendario. El año 2022 registra un aumento considerable en el tiempo que les toma a las distintas entidades cumplir con las sentencias judiciales. Específicamente, la entidad jurídica pública demora 1274 días calendario (aproximadamente 3 años y 5 meses); la entidad jurídica privada, 1064 días calendario (aproximadamente 3 años), y la persona natural, 872 días calendario (aproximadamente 2 años y medio). Las cifras de los años anteriores se encuentran por debajo de las que muestra el año 2022.

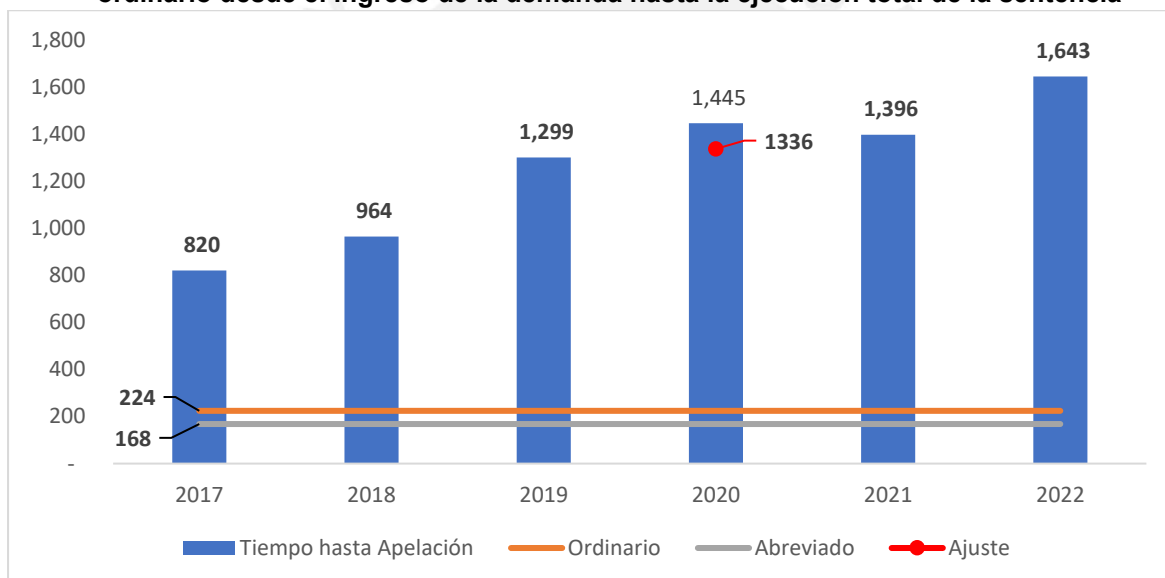
Considerando que previamente se detalló los tiempos de las fases de la etapa de trámite y ejecución en los juzgados laborales, tanto de los procesos ordinarios como abreviados,

⁶⁷ Para este análisis se toma la mediana.

⁶⁸ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

corresponde mostrar cifras que abarquen ambas⁶⁹ etapas. Para ello, se toma en cuenta que, en el proceso abreviado la etapa de trámite toma 60 días hábiles, equivalentes a 84 días calendario y la etapa de ejecución el mismo plazo. Esto significa que el tiempo total del proceso abreviado en los juzgados laborales demora **168 días calendario** (aproximadamente de 6 meses). Por otro lado, en el proceso ordinario, la etapa de trámite dura 80 días hábiles, equivalentes a 112 días calendario y la etapa de ejecución el mismo plazo. Sumando ambas etapas, resulta que el tiempo total del proceso ordinario en los juzgados laborales se desarrolla en **224 días calendario** (aproximadamente 7 meses). El Gráfico 15 ilustra el tiempo promedio total de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario desde la presentación de la demanda hasta la ejecución total de la sentencia en los juzgados laborales, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 15 Tiempo promedio total de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario desde el ingreso de la demanda hasta la ejecución total de la sentencia



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16.01.2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

El gráfico anterior permite observar que, en el periodo estudiado 2017-2022, los juzgados laborales exceden el plazo para efectuar el trámite y la ejecución tanto de los procesos abreviados como ordinarios. Si bien el año 2020 muestra 1445 días calendario, es preciso descontar los 109 días donde el PJ estuvo inactivo por el contexto sanitario (pandemia)⁷⁰,

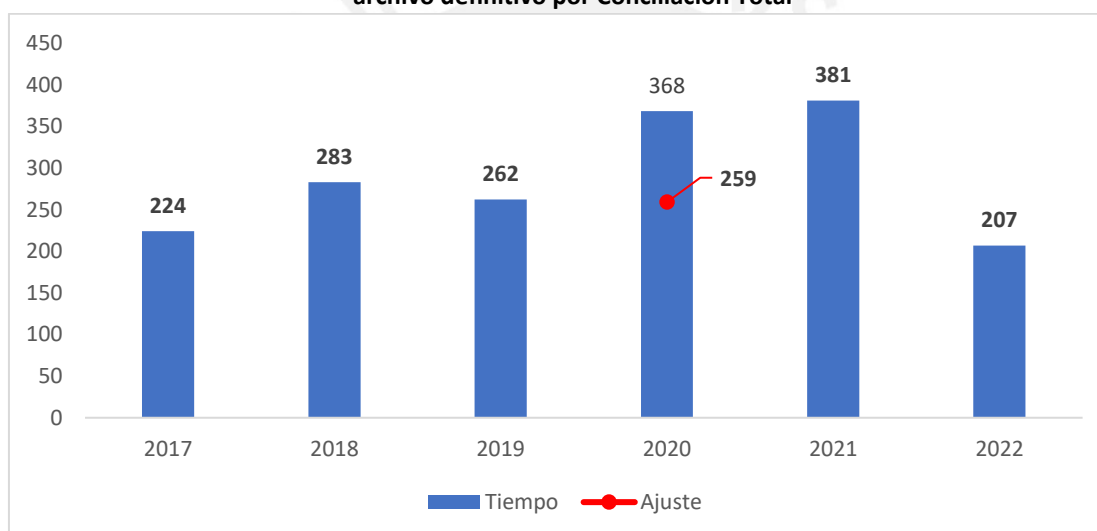
⁶⁹ Para este análisis se toma en cuenta lo siguiente: respecto de la etapa de trámite, se emplea todos los tiempos que registraron las distintas fases de los procesos abreviados y ordinarios, cuya sentencia fue apelada; y, respecto de la etapa de ejecución se toman en cuenta los tiempos de los expedientes, cuyas sentencias quedaron consentidas por no haberse presentado recurso de apelación, así como de aquellos que recibieron sentencia de vista por la sala laboral.

⁷⁰ El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

resultando en total 1336 días calendario (aproximadamente 3 años y 7 meses). Asimismo, el año 2021 muestra 1396 días calendario (aproximadamente 3 años y 9 meses), en tanto que el año 2022 muestra 1643 días calendario (aproximadamente 4 años y 5 meses).

Tal como se ha expuesto en secciones previas, la conciliación constituye una modalidad para dar por concluido el proceso laboral, siendo viable tanto en la audiencia de conciliación del proceso ordinario como en la audiencia única del proceso abreviado. El Gráfico 16 muestra el tiempo⁷¹ de duración de las demandas laborales, desde su admisión hasta su archivo definitivo, como resultado del cumplimiento de todos los términos del acuerdo conciliatorio pactado por las partes.

Gráfico 16 Tiempo de duración del proceso ordinario y abreviado desde la admisión de la demanda hasta el archivo definitivo por Conciliación Total



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03-11-2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

En el gráfico anterior se observa que, si bien el año 2020 (pandemia) muestra 368 días calendario, corresponde descontar los 109 días calendario de inactividad⁷² del PJ, obteniendo un total de 259 días calendario. El año 2021, los expedientes que optaron por la conciliación total emplearon un tiempo total de 381 días calendario (1 año y 15 días aproximadamente) entre la admisión de la demanda y la ejecución total del acuerdo conciliatorio (archivo definitivo). Asimismo, se observa una reducción de dicho tiempo para el año 2022, cuya cifra es de 207 días calendario, equivalen a 7 meses aproximadamente.

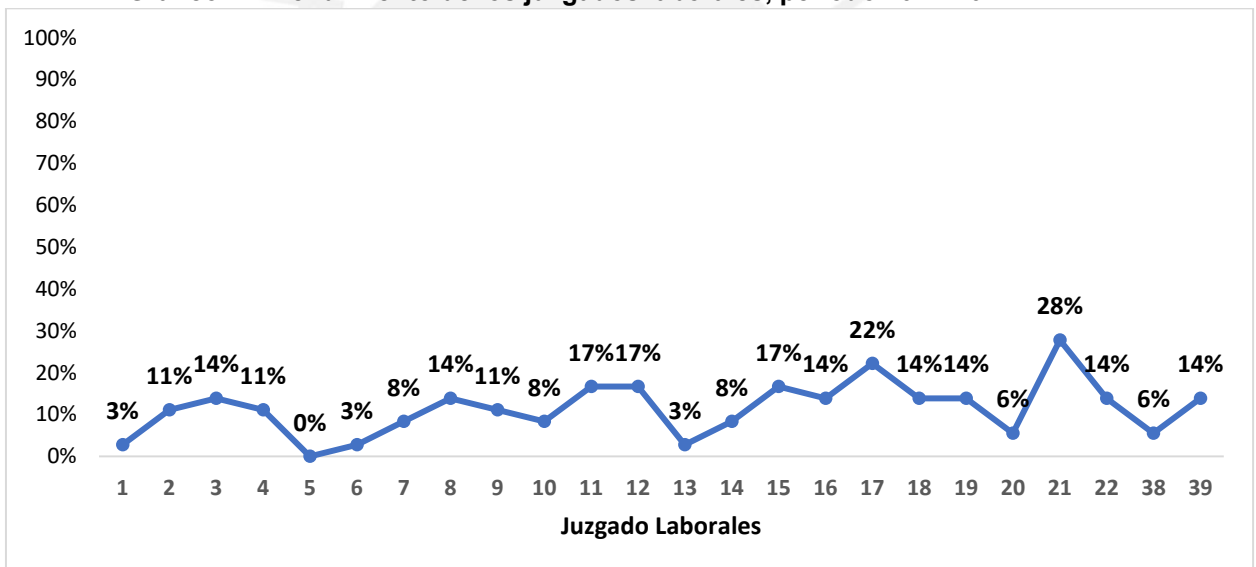
⁷¹ Para este análisis se toma la mediana.

⁷² El cual se desarrolla y sustenta en apartados anteriores.

d. Rendimiento de los juzgados laborales (Proceso abreviado y ordinario)

Luego de analizar con detenimiento la duración de cada fase que integra la etapa de trámite y de ejecución del proceso ordinario y abreviado, el Gráfico 17 ilustra⁷³ el rendimiento (entendido como el cumplimiento de los plazos fijados en la NLPT) de los juzgados laborales permanentes de la CSJLIMA durante el periodo 2017-2022. Para ello, se sumó la totalidad del tiempo de la etapa de trámite y ejecución del proceso ordinario, por contener más actuaciones que el proceso abreviado. En ese sentido, se utiliza el límite de 80 días hábiles, equivalentes a 112 días calendario de la etapa de trámite de dicho proceso y se asume el mismo tiempo de 112 días calendario también para la etapa de ejecución. Por lo tanto, se fija como límite máximo total de 160 días hábiles (80x2), equivalentes a 224 días calendario, para evaluar el rendimiento.

Gráfico 17 Rendimiento de los juzgados laborales, periodo 2017-2022



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16.01.2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

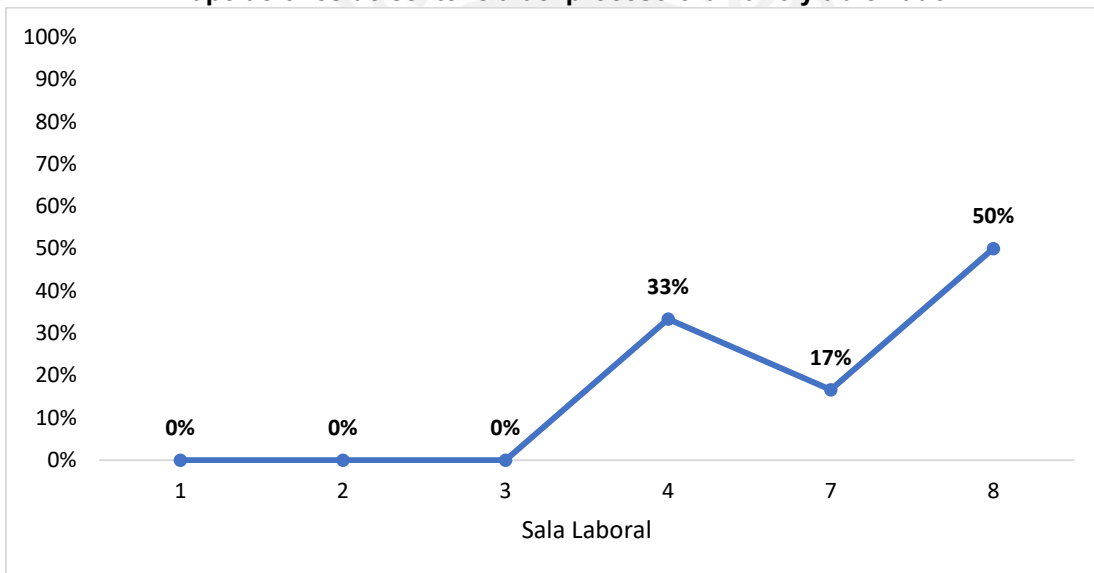
El gráfico precedente muestra que los juzgados laborales permanentes de la CSJLIMA tienen un rendimiento inferior al 28% en el periodo 2017-2022. De esa manera, el juzgado con mayor rendimiento alcanza un 28%, lo que implica una observancia parcial de los plazos, en tanto solo uno registra 0%, poniendo de manifiesto el incumplimiento absoluto de los plazos señalados en la NLPT.

⁷³ Para este análisis se toma el promedio.

e. Rendimiento de las salas laborales respecto de las apelaciones de sentencia de los procesos abreviado y ordinario

En cuanto al rendimiento de las salas laborales, se precisa que para efectuar este cálculo se considera su condición de segunda instancia, esto es, aquella actividad vinculada a las apelaciones de sentencias del proceso ordinario y abreviado. El Gráfico 18 ilustra el rendimiento de las salas laborales permanentes de la CSJLIMA en el periodo 2017-2022. Para ello, se sumó la totalidad del tiempo⁷⁴ que contempla la NLPT para el trámite de la apelación de la sentencia, lo cual asciende a un total de 50 días hábiles, equivalentes a 70 días calendario.

Gráfico 18 Rendimiento de las salas laborales como segunda instancia respecto de las apelaciones de sentencia del proceso ordinario y abreviado



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16.01.2024). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

El gráfico precedente revela que el rendimiento de las salas laborales permanentes de la CSJLIMA no supera el 50% en el periodo 2017-2022. En este contexto, la sala con el porcentaje más alto alcanza un 50%, lo que representa un cumplimiento parcial de los plazos establecidos en la NLPT para el trámite de las apelaciones de sentencia. Por otro lado, tres salas laborales indican un 0%, reflejando un incumplimiento total de los plazos estipulados en la NLPT.

⁷⁴ Para este análisis se toma el promedio.

3.2. Carga procesal

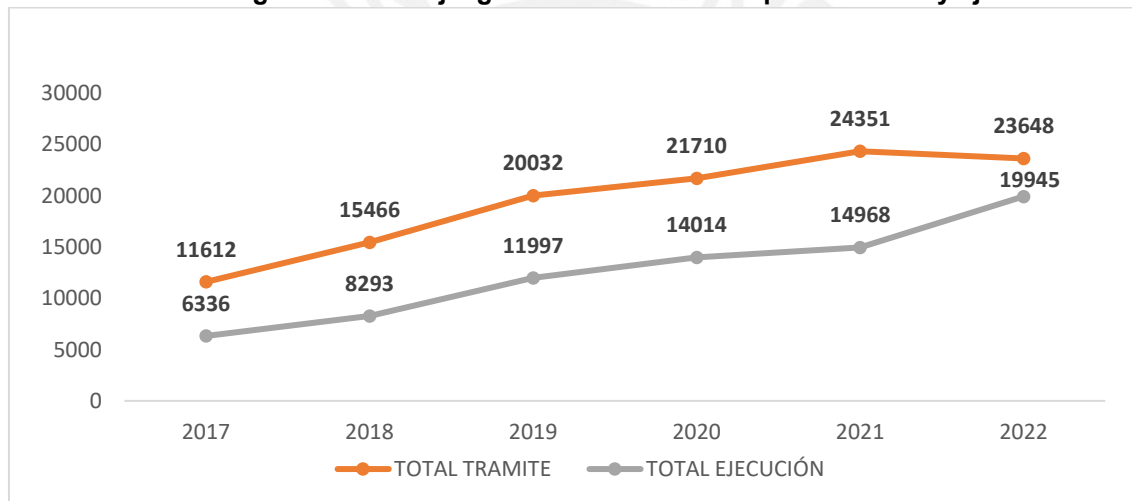
3.2.1. Juzgados laborales permanentes

El estudio de la carga procesal de los juzgados laborales engloba la carga procesal total, contemplando la etapa de trámite y ejecución del proceso ordinario y abreviado.

a. Carga procesal en la etapa de trámite y ejecución

El Gráfico 19 ilustra la carga total en la etapa de trámite y ejecución que tienen los juzgados laborales de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 19 Carga total de los juzgados laborales en etapa de trámite y ejecución

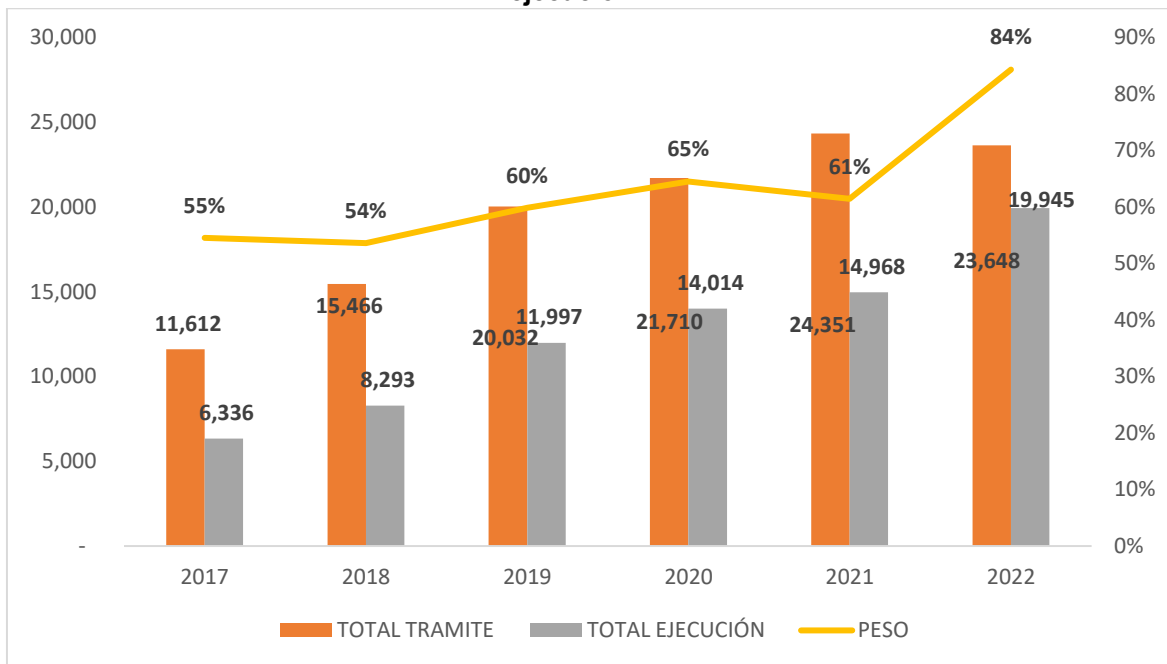


Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

De acuerdo con el gráfico anterior, se aprecia una carga procesal superior en la etapa de trámite respecto de la ejecución, durante el periodo 2017-2022. Si bien la etapa de trámite presenta un descenso en el año 2022 (23648 expedientes), se observa que, para dicho año, la etapa de ejecución (19945 expedientes) se incrementó. El ascenso de la etapa de ejecución es constante desde el año 2017 hasta el 2022.

Como se observa, la etapa de trámite tiene una carga preponderante en comparación con la etapa de ejecución. No obstante, esta última ha experimentado un crecimiento considerable entre 2017-2022 en relación con la de trámite. El Gráfico 20 ilustra la variación porcentual de la carga procesal de todos los juzgados en la etapa de ejecución con respecto a la etapa de trámite, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 20 Variación porcentual entre la carga de la etapa de trámite relacionada con la de ejecución



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Según se infiere del gráfico precedente, en el año 2017 la carga de ejecución equivale al 55% de la carga total de la etapa de trámite, mientras que, en el año 2018, el porcentaje asciende a un 54%. En los años 2019, 2020, 2021 y 2022 representan el 60%, 65%, 61% y 84%, respectivamente.

La RA N° 287-2014-CE-PJ estableció “estándares” anuales para la carga procesal en los respectivos órganos jurisdiccionales. En su cuarto considerando, los literales b) y c) especifican la metodología para calcular tanto la carga mínima como la máxima. Además, de acuerdo con la normativa señalada, se considera que un órgano jurisdiccional demuestra eficiencia cuando su carga de trabajo máxima es igual al número de expedientes que resuelve en un año más un 70% adicional de ese número (Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, 2014, p. 2).

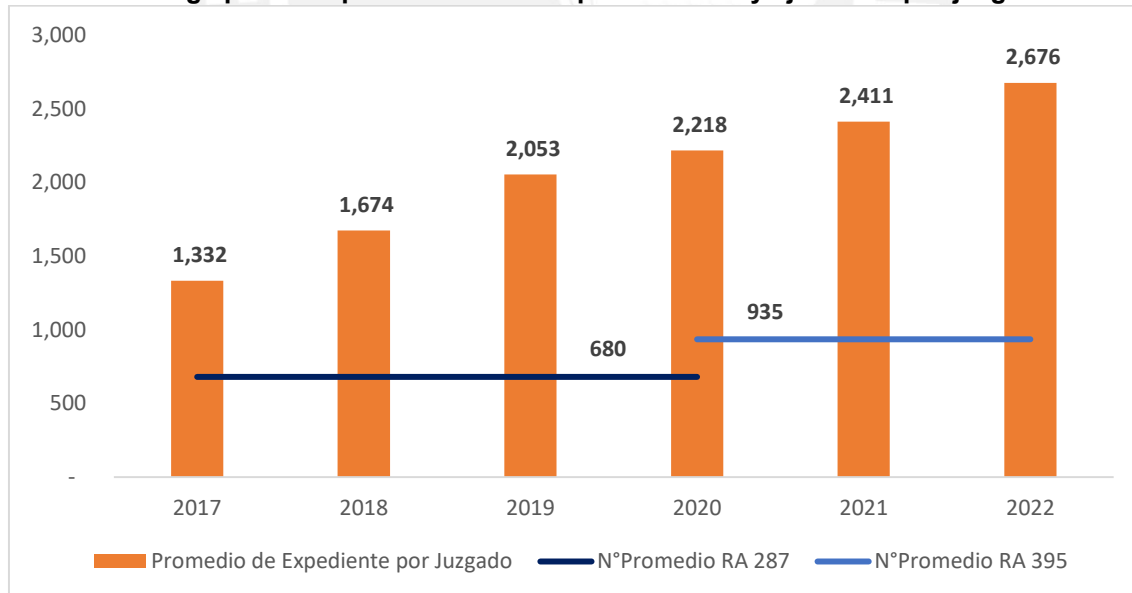
A partir del 1 de septiembre de 2016, la RA N° 185-2016-CE-PJ ratificó los criterios para la resolución de expedientes por parte de los juzgados y salas superiores en las sedes principales de las cortes superiores a nivel nacional. En virtud de esta disposición administrativa, se fija un estándar de 400 expedientes para los juzgados laborales (NLPT), mientras que a las salas laborales (NLPT) se les asigna un estándar de 1350 expedientes.

De esta manera, al efectuar el cálculo de la carga máxima en los juzgados y salas laborales permanente de la CSJLIMA, se consideran ambas directrices administrativas. De acuerdo a ello, resulta que, el límite máximo de 680⁷⁵ expedientes para cada juzgado laboral y 2295⁷⁶ expedientes para cada sala laboral de la NLPT.

En adición a esto, la RA N° 395-2020-CE-PJ aprobó el Informe N° 000003-2020-HLM-D-CE-PJ, para modificar los estándares correspondientes a la resolución de expedientes. Según estas disposiciones, los juzgados laborales (NLPT) deben abordar un total de 550 expedientes. En cuanto a las salas laborales (NLPT), su carga se determina en 1350 expedientes.

Por tanto, teniendo presente ambas resoluciones administrativas (RA 287 y RA 395), se determina que, la carga procesal máxima para los órganos jurisdiccionales de primera instancia (NLPT) como para la segunda instancia (NLPT), asciende a **935⁷⁷ expedientes** y **2295⁷⁸ expedientes**, respectivamente. El Gráfico 21 muestra la carga promedio de la etapa de trámite y ejecución por juzgado laboral, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 21 Carga procesal promedio de la etapa de trámite y ejecución por juzgado laboral



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

⁷⁵ Que resulta de la suma de 400 más el 70% de 400.

⁷⁶ Que resulta de la suma de 1350 más el 70% de 1350.

⁷⁷ Que resulta de la suma de 550 más el 70% de 550.

⁷⁸ Que resulta de la suma de 1350 más el 70% de 1350.

A partir del gráfico precedente, se observa que en el periodo 2017-2022, la carga procesal por juzgado laboral oscila entre 1332 y 2676 expedientes. No obstante, de acuerdo con las resoluciones administrativas referidas, la carga procesal debió mantenerse entre 680 y 935 expedientes por juzgado laboral.

El Gráfico 22 muestra la variación porcentual del aumento de la carga total de los juzgados laborales. En otras palabras, representa la tasa de crecimiento del número total de casos que deben gestionar los juzgados laborales, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 22 Variación porcentual de la carga total de los juzgados laborales



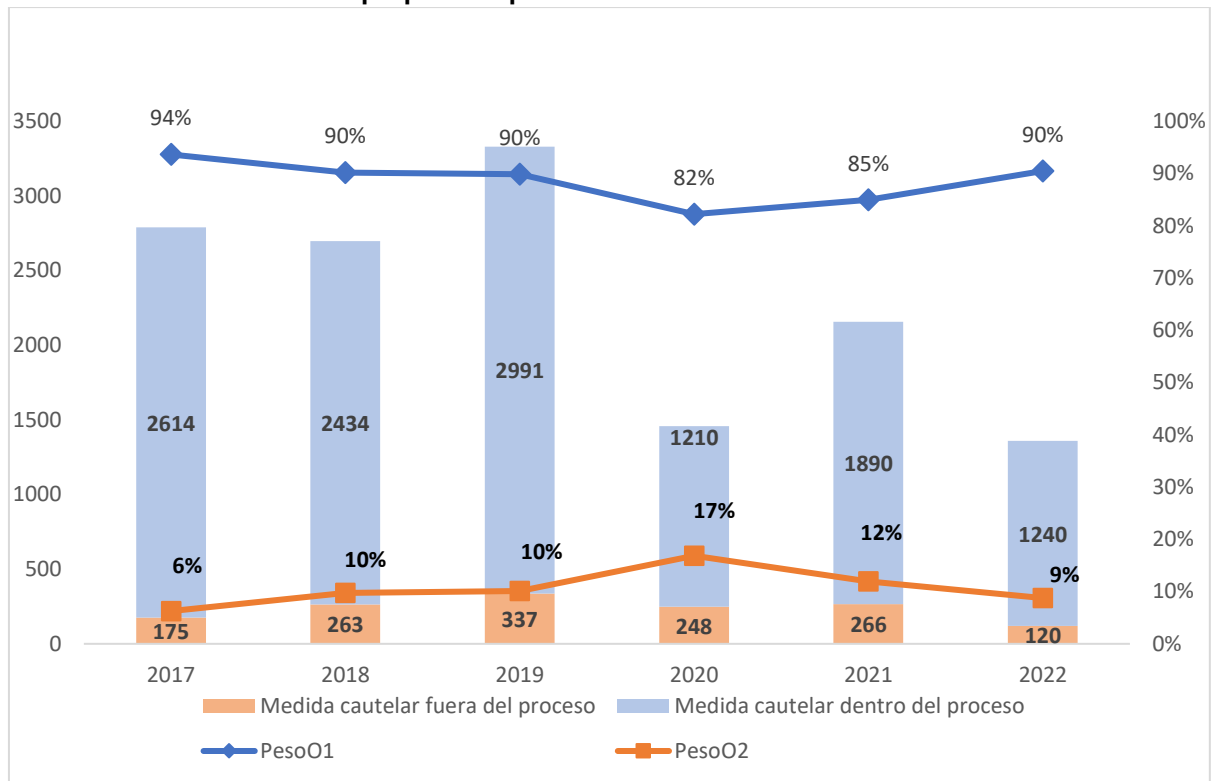
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Según el gráfico anterior, se observa que la carga total de los juzgados laborales aumenta considerablemente durante el periodo 2017-2022. Específicamente, se aprecia un incremento del 20% entre los años 2017 y 2018, seguido de un aumento del 18% del 2018 a 2019. Entre los años 2019 a 2020, tramo que coincide con la pandemia de la COVID-19, el incremento es moderado, de un 7%. No obstante, en los periodos de 2020-2021 y 2021-2022, la carga procesal creció un 8% y 10%, respectivamente.

Otro factor que contribuye al aumento de la carga procesal de los juzgados laborales son las medidas cautelares que se solicitan dentro o fuera del proceso. El Gráfico 23 ilustra la

cantidad de medidas cautelares que ingresan a estos juzgados, así como la proporción porcentual de los diferentes tipos de medidas cautelares interpuestas, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 23 Cantidad de medidas cautelares presentadas en los juzgados laborales y la proporción porcentual entre ellas



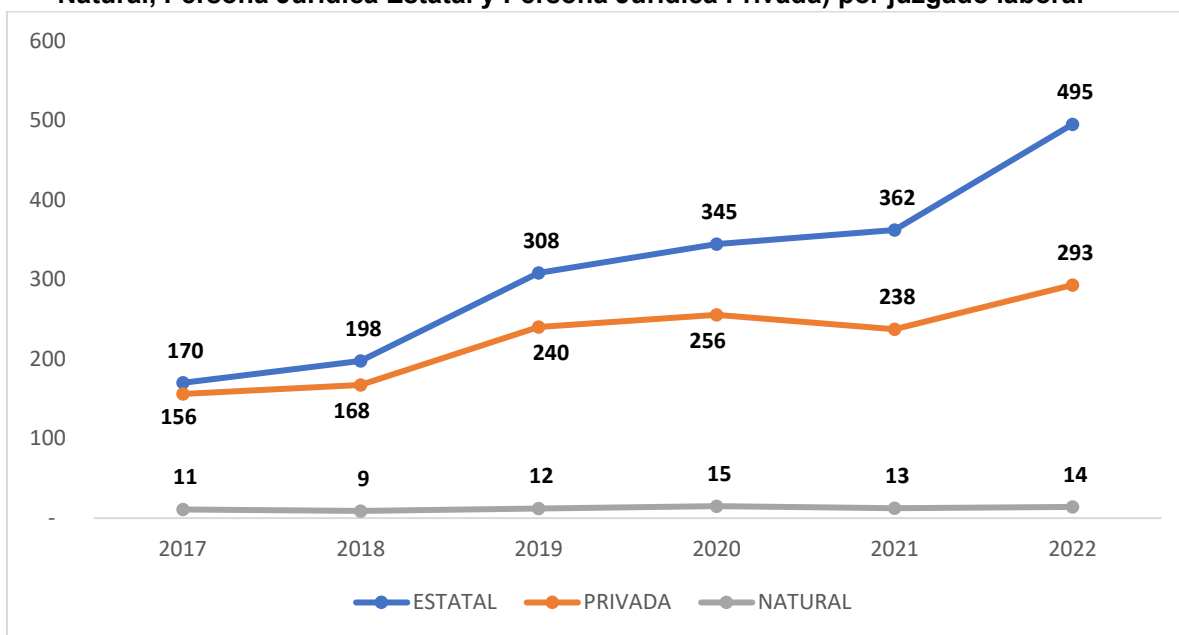
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Tal como se observa en el gráfico previo, las medidas cautelares presentadas dentro del proceso superan numéricamente a las realizadas fuera de él. Los años 2017, 2018 y 2019 muestran la cantidad total más alta, pero el año 2020 se evidencia una notable reducción respecto al año 2019. Si bien en el año 2022 también se aprecia una disminución en comparación con el año 2021, la proporción porcentual entre la cantidad de medidas cautelares dentro y fuera del proceso se mantiene constante en los años 2018, 2019 y 2020, registrando un porcentaje del 90%.

- b. Carga procesal en la etapa de ejecución según el tipo de demandado (personas naturales, personas jurídicas estatales y personas jurídicas privadas)

Teniendo en cuenta que la carga procesal en la etapa de ejecución viene equiparándose a la de la etapa de trámite, el Gráfico 24 muestra⁷⁹ en detalle la etapa de ejecución por juzgado laboral, según el tipo de demandado (persona natural, persona jurídica estatal y persona jurídica privada), durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 24 Carga procesal en etapa de ejecución según el tipo de demandado (Persona Natural, Persona Jurídica Estatal y Persona Jurídica Privada) por juzgado laboral



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16-01-2024). Elaborado por Miguel Jerson Madueño Carrión.

De acuerdo con la representación gráfica previa, se constata que la persona jurídica estatal tiene mayor cantidad de expedientes en la etapa de ejecución por juzgado laboral. Concretamente, el año 2022 muestra que la persona jurídica estatal tiene un total de 495 expedientes, mientras que la persona jurídica privada alcanza 293 expedientes. Por otro lado, cuando el demandado es una persona natural se observa que la cantidad de expedientes en la etapa de ejecución por juzgado laboral, varía entre 13 y 14, durante los años 2021 y 2022, respectivamente.

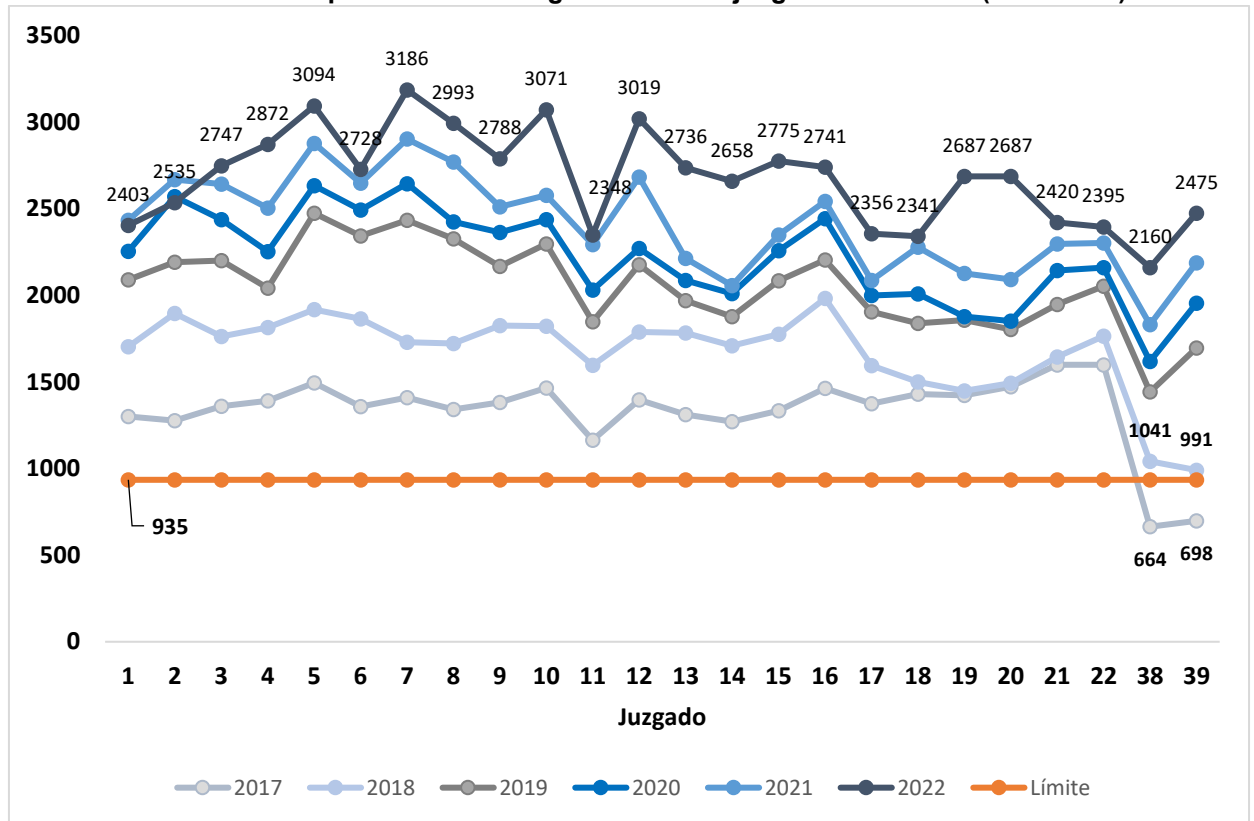
c. Balance comparativo de la carga procesal total de los juzgados laborales

Conforme se viene exponiendo, existen variaciones sustanciales en la carga procesal de la etapa de trámite y la etapa de ejecución de los juzgados laborales. El Gráfico 25 muestra

⁷⁹ Para este análisis se toma la mediana.

el balance comparativo de la carga procesal total de dichos juzgados, a lo largo del periodo 2017-2022. Además, como criterio de medición de la carga procesal se utiliza la cantidad máxima de 935 expedientes por juzgado laboral, señalada en las resoluciones administrativas previamente mencionadas (RA 287 y RA 395).

Gráfico 25 Balance comparativo de la carga total de los juzgados laborales (2017-2022)



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

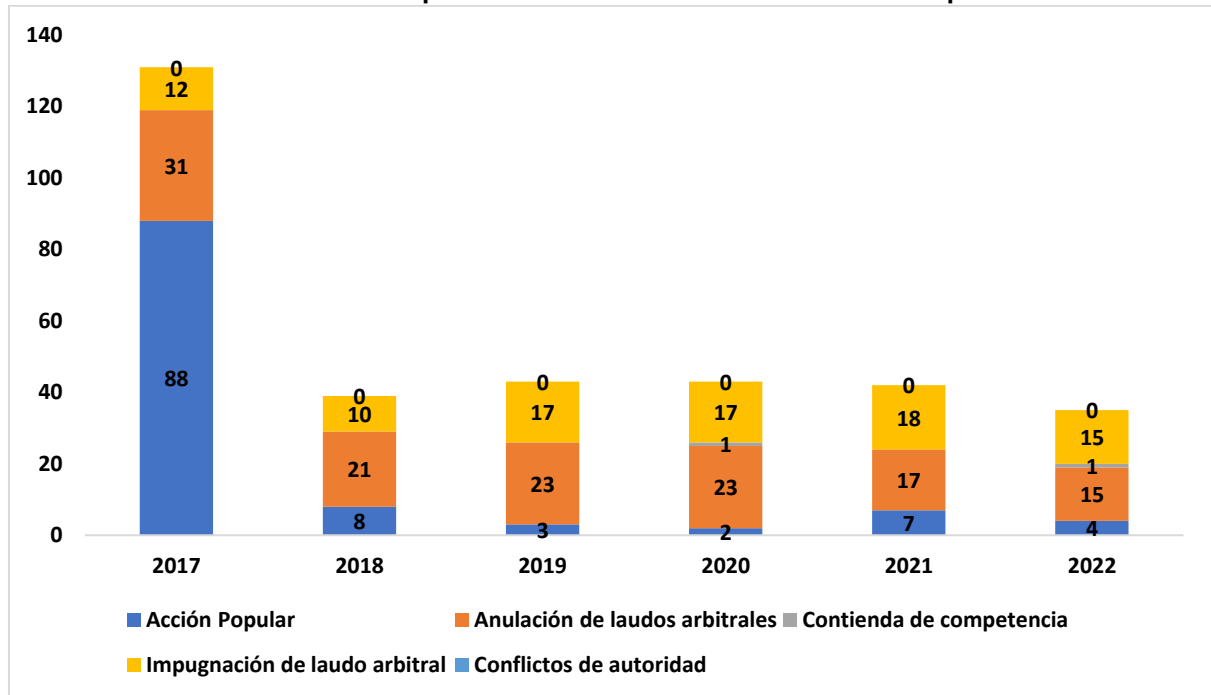
De acuerdo a la representación gráfica previa, se evidencia que solo en el año 2017 dos de los juzgados laborales registran carga procesal por debajo del estándar establecido en las resoluciones administrativas mencionadas. No obstante, del año 2018 al 2022 los juzgados laborales presentan un incremento constante de la carga procesal, llegando al año 2022 con una carga que aproximadamente triplica la capacidad de los juzgados laborales.

3.2.2. Salas laborales permanentes

- a. Carga procesal por materia cuando las salas laborales actúan como primera instancia

El artículo 3 de la NLPT indica que las salas laborales actúan como primera instancia en demandas de acción popular, anulación de laudos arbitrales, impugnación de laudos arbitrales, contienda de competencia, conflictos de autoridad y otras que la ley señale. El Gráfico 28 muestra la cantidad de demandas presentadas en las salas laborales respecto de las 5 principales materias enumeradas en la NLPT, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 26 Cantidad de demandas presentadas en las salas laborales como primera instancia



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16-01-2024). Elaborado por Miguel Jerson Madueño Carrión.

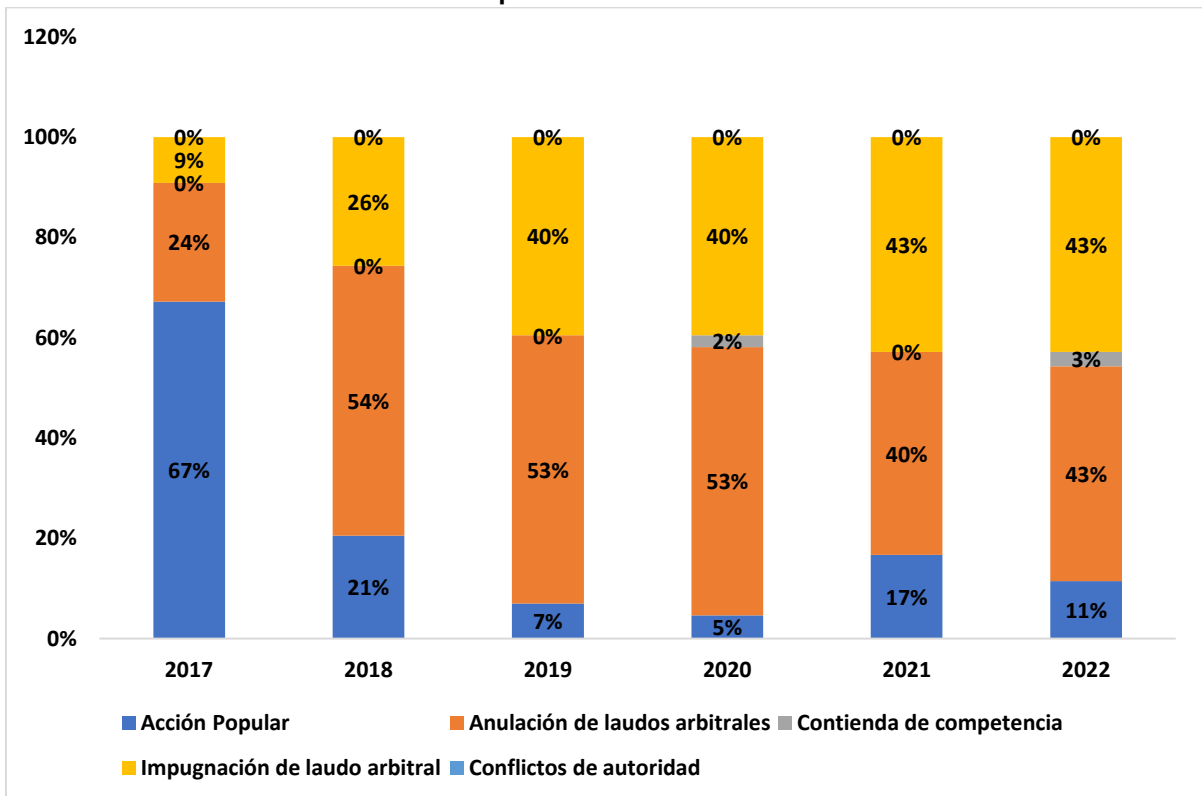
El gráfico anterior muestra que las demandas de anulación e impugnación de laudo arbitral son las más frecuentes en las salas. En el año 2018 ingresaron 31 de estos casos, en 2019 fueron 40, en 2020 también 40, en 2021 bajó a 35 y en 2022 se registraron 30. En cuanto a las acciones populares, hay pocos ingresos en los años 2018 de 8, 2019 de 3, 2020 de 2, 2021 de 7 y 2022 de 4. No obstante, se observa una diferencia importante en los ingresos registrados en el 2017 en comparación a otros años. Esto se debió a la emisión de la RA 096-2016-P-CSJLI/PJ⁸⁰ y RA 286-2016-CE-PJ⁸¹ que ordenaron distribuir entre las salas los procesos pendientes al 30 de noviembre de 2016, así como aquellos cuya fecha de vista de causa estaba más lejana. Esta nueva distribución generó nuevos ingresos contabilizados ese año en las salas laborales.

⁸⁰ Publicada en el Diario El Peruano el 5 de marzo de 2016.

⁸¹ Publicada en el Diario El Peruano el 18 de noviembre de 2016.

Debido a que las demandas de acción popular, anulación de laudo arbitral e impugnación de laudo arbitral son las más frecuentes en las salas laborales, el Gráfico 29 muestra el porcentaje que representan este tipo de casos con respecto al total de demandas presentadas en las salas laborales como primera instancia, en el periodo 2017-2022.

Gráfico 27 Porcentaje que representan los casos de acción popular, anulación de laudo e impugnación de laudo respecto del total de las demandas presentadas en las salas laborales como primera instancia



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 16-01-2024). Elaborado por Miguel Jerson Madueño Carrión.

El gráfico anterior muestra que el mayor porcentaje de demandas corresponde a las de anulación e impugnación de laudos arbitrales. En el año 2017 representaron alrededor de 33% del total, en el año 2018 alrededor del 80% (redondeando porcentajes) del total, en el año 2019 el 93% del total, en el año 2020 también el 93% del total, en el año 2021 el 83% del total y en el año 2022 el 86% del total. Se observa entonces que la anulación e impugnación de laudos arbitrales constituye la mayor proporción de casos en las salas laborales.

Por otro lado, el gráfico también muestra que, en el año 2017 las demandas de anulación representan el 24% y las impugnaciones el 9%. En el año 2018, las anulaciones 54% y las impugnaciones 26%. En los años 2019 y 2020, las anulaciones 53% y las impugnaciones

40%. En el año 2021 las anulaciones 40% y las impugnaciones 43%. Y, en el año 2022, las anulaciones 43% y las impugnaciones 43%. Es probable que el incremento en el número de demandas registradas como "anulación", en realidad correspondan a demandas de impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, y no a demandas de anulación de laudos arbitrales jurídicos. Esto podría deberse a una imprecisión o confusión al momento de ingresar y categorizar la materia de la demanda interpuesta, dado que la cantidad de laudos económicos es significativamente mayor a la de laudos jurídicos. El arbitraje que da nacimiento al laudo jurídico requiere, entre otro requisito, que el trabajador perciba una remuneración mensual superior a las 70 URP⁸². Considerando que la remuneración mínima vital se encuentra por debajo de las 70 URP, es mucho más factible que existan más demandas de impugnación de laudos económicos que demandas de anulación de laudos jurídicos. Por lo tanto, es probable que los registros de "anulación" en realidad correspondan en su mayoría a impugnaciones mal categorizadas.

b. Carga procesal total en etapa de trámite en la sala laboral cuando actúa como primera y segunda instancia

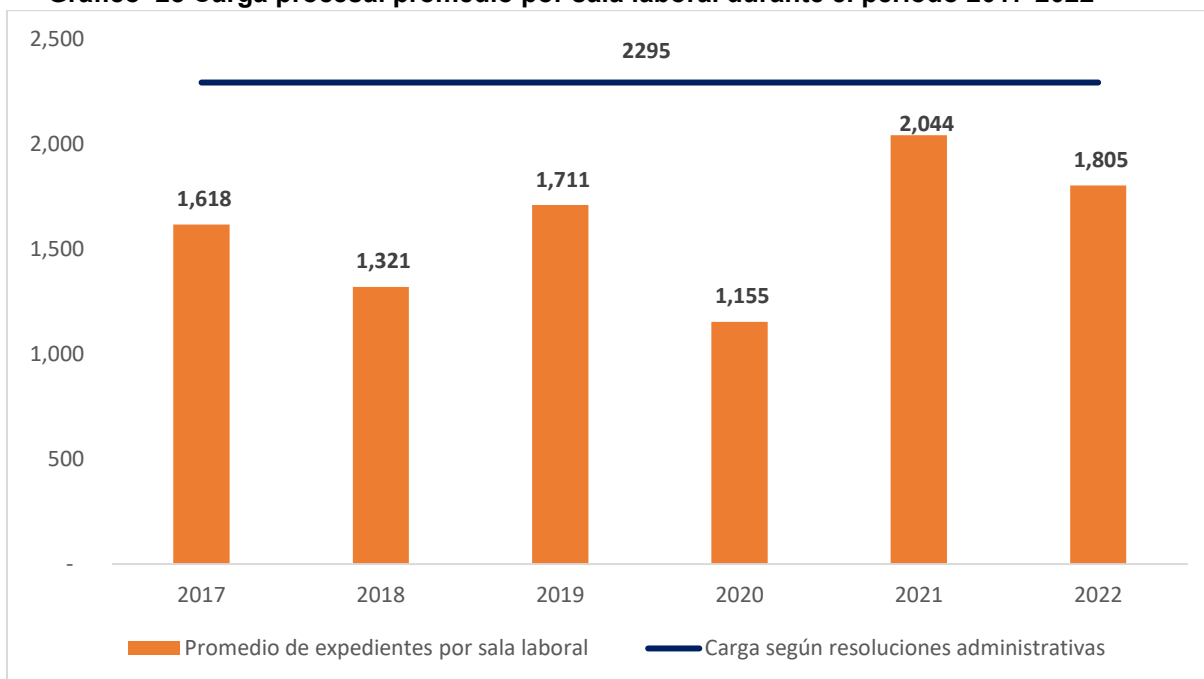
De acuerdo con la NLPT, la sala laboral tiene competencia por materia⁸³ y función⁸⁴, lo que le permite actuar como primera y segunda instancia. Su carga procesal está conformada por los expedientes que se encuentran en las fases de calificación, trámite, impugnación y tránsito. Las resoluciones administrativas RA N° 287-2014-CE-PJ y RA N° 395-2020-CE-PJ establecen que la carga procesal máxima por sala laboral debe ser de 2295 expedientes. El Gráfico 26 muestra la carga promedio que tiene cada sala laboral de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022.

⁸² De acuerdo a la Sexta Disposición Complementaria de la NLPT.

⁸³ Artículo 3 de la NLPT.

⁸⁴ Numeral 4.2 del artículo 4 de la NLPT.

Gráfico 28 Carga procesal promedio por sala laboral durante el periodo 2017-2022



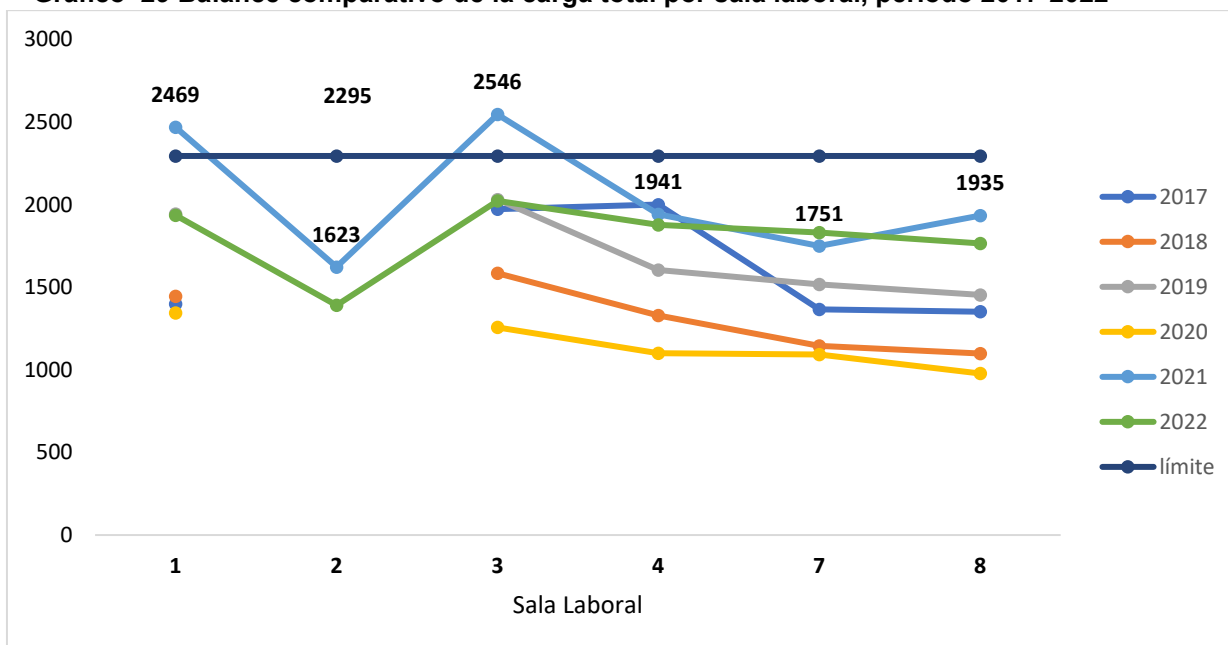
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

Conforme al gráfico precedente, se observa que en el periodo 2017-2022 las salas laborales registran una carga procesal promedio por debajo de los estándares fijados en las resoluciones administrativas mencionadas. No obstante, el año 2021 y 2022 muestran 2044 y 1805 expedientes por sala laboral, respectivamente, cifras superiores en comparación con los otros años estudiados.

c. Balance comparativo de la carga procesal total de las salas laborales

Si bien se mencionó que la carga procesal total de las salas laborales no supera los estándares establecidos en las resoluciones administrativas RA 287 y RA 395, el Gráfico 27 ilustra el balance comparativo de la carga total que registra cada sala laboral, durante el periodo 2017-2022. Esta evaluación contempla la etapa de trámite de las salas laborales cuando actúa como primera instancia y segunda instancia, utilizando como punto de referencia los estándares establecidos en dichas resoluciones administrativas, que fijan una carga máxima de 2295 expedientes por sala laboral.

Gráfico 29 Balance comparativo de la carga total por sala laboral, periodo 2017-2022



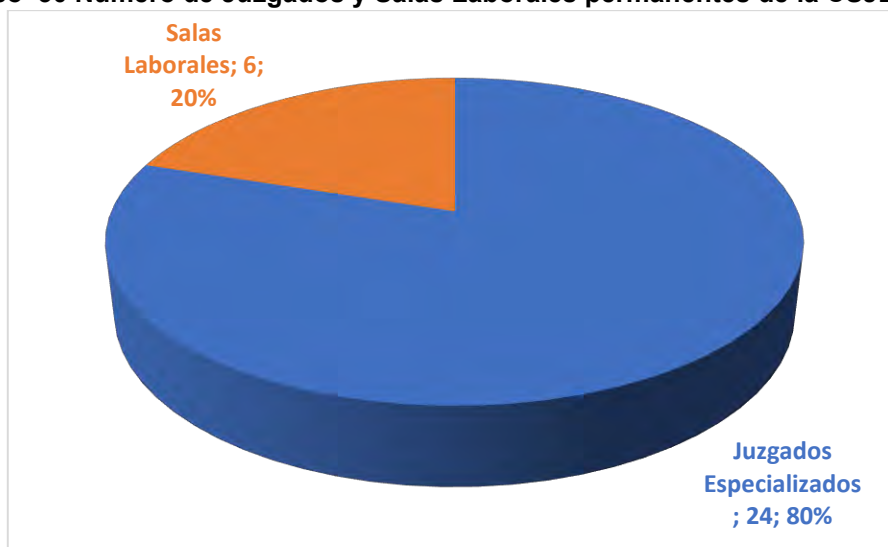
Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

A partir de la información presentada en el gráfico anterior, se aprecia que en el año 2021 solo dos salas laborales presentan una carga superior a la establecida en las resoluciones administrativas mencionadas. En cuanto a los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2022, la carga procesal total por sala laboral se encuentra por debajo del límite máximo fijado. Cabe resaltar que en el año 2020 una sala laboral registra el punto más bajo de carga procesal total, presentando casi la mitad del estándar establecido.

3.3. Número de órganos jurisdiccionales

Para analizar este punto se consideran los órganos jurisdiccionales permanentes, que incluyen a los juzgados especializados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA, los cuales desarrollan sus labores en el marco establecido por la NLPT. El Gráfico 30 representa en términos porcentuales la relación entre la cantidad de juzgados especializados y salas laborales de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022.

Gráfico 30 Número de Juzgados y Salas Laborales permanentes de la CSJLIMA



Fuente: ETII NLPT - SIJ (Fecha de Actualización: 03.11.2023). Elaboración: Miguel Jerson Madueño Carrión.

3.3.1. Juzgados laborales

Con relación al gráfico previo, se destaca que, en términos porcentuales, los 24⁸⁵ juzgados especializados laborales (NLPT) constituyen el 80% del total de órganos jurisdiccionales con competencia laboral en la CSJLIMA, mientras que el 20% corresponde a las salas superiores. De esta manera, se observa que existe una mayor cantidad de juzgados especializados en comparación con las salas laborales.

3.3.2. Salas laborales

Siguiendo lo expresado previamente, las salas laborales constituyen solo el 20% de la totalidad de los órganos jurisdiccionales especializados en derecho laboral. Además, se observa una variación en la cantidad de estas salas laborales a lo largo del periodo estudiado (2017-2022). Desde el año 2017 hasta el 2019, las salas disponibles eran la 1°, 3°, 4°, 7° y 8° sala laboral, experimentando un aumento⁸⁶ en el periodo 2020-2022 al contar con la 1°, 2°, 3°, 4°, 7° y 8° sala laboral.

⁸⁵ 24 juzgados laborales permanentes de la CSJLIMA: 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39°

⁸⁶ La 2° Sala Laboral asume apelaciones de los procesos tramitados con la NLPT a partir de enero de 2020, conforme a la RA N° 000001-2020-P-CSJLI-PJ (02.01.2020).

CAPÍTULO III: CONTEXTO ACTUAL COMO IMPULSO PARA MEJORAR LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EL PROCESO LABORAL DE LA CSJLIMA

1. Reflexión en torno a los hallazgos de las causas que provocan la falta de cumplimiento de plazo razonable en la CSJLIMA

El plazo razonable es el tiempo necesario y adecuado para el desarrollo de las actuaciones procesales, determinado de manera flexible según las circunstancias del proceso con base en el respeto de la dignidad humana. Su objetivo es evitar tanto demoras excesivas que vulneren los derechos de las partes, como plazos demasiados breves que impidan el ejercicio de una defensa adecuada. Considerando lo señalado en el capítulo II, corresponde exponer y explicar las causas que generan la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable, en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022, mediante las variables tiempo, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales.

1.1. Tiempo de respuesta

1.1.1. Etapa de trámite

a. Juzgados laborales permanentes

Una vez que la parte actora presenta su demanda, le corresponde al órgano jurisdiccional iniciar el trámite del proceso con la calificación de la misma. En relación a esta fase, se observó que entre el 2017 y 2022, se superó considerablemente el plazo establecido en el artículo 17 de la NLPT. A pesar de que la ley estipula un periodo de 5 días hábiles, equivalentes a 7 días calendario, para esta fase del proceso, los datos demostraron que este plazo dista significativamente de la aspiración del legislador. El año 2022 registró la cifra más baja del periodo estudiado, con 52 días calendario (aproximadamente 1 mes y medio). Por otro lado, si bien la cifra más alta (100 días calendario) se registró en el año 2020, es importante precisar que durante este periodo hubo una falta de funcionamiento

del PJ de aproximadamente 3⁸⁷ meses, lo que justificaría el incremento de días para la atención de la calificación de la demanda. Respecto a los años 2017, 2018, 2019 y 2021 se observó que esta fase fluctúa entre 2 meses a 2 meses y medio aproximadamente.

Suscita interés que la cifra más baja de esta fase alcance a 52 días calendario (aproximadamente 1 mes y medio), cuando la norma citada establece únicamente 7 días calendario. Esta fase de la etapa de trámite está destinada a verificar los requisitos de forma (presentación de cédulas y tasas judiciales) y fondo de la demanda (coherencia del petitorio con el resto de la demanda y anexos). Cabe precisar que, en el proceso laboral, no siempre se logra emitir la resolución de autoadmisorio en el primer intento. Factores como imprecisiones en la formulación de la demanda y el incumplimiento de las condiciones formales, pueden impedir el inicio del proceso, tal como expone el Informe N° 000062-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ (14.08.2022).

Si la demanda no cumple con todos los requisitos, el juez emite una resolución declarándola inadmisibile. Frente a esto, se le concede a la parte demandante un plazo, usualmente de tres días hábiles, para subsanar la observación identificada. No obstante, es importante destacar que, incluso en este escenario, no es razonable que el demandante permanezca a la espera durante 1 mes y medio a 2 meses y medio para determinar si su demanda finalmente cumple con todos los requisitos estipulados en la normativa procesal. Esta situación ha causado malestar entre la ciudadanía, el cual ha sido comunicado a las autoridades pertinentes. La evidencia se encuentra en el Oficio N° 46-2022-ADM-MCL-NLTP/PJ (17.01.2023), con el cual la secretaria técnica del ETII Distrital de la CSJLIMA remitió a la jefa de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo de la CSJLIMA el Oficio N° 20-2022-ADM-NLPT-CSJLI/PJ (29.04.2022). En este último, el cuarto considerando menciona que los reclamos más recurrentes de los justiciables están relacionados con la emisión del proveído de escritos y la calificación de demanda. Este problema se remonta incluso al año 2017. En esa fecha, el Informe de Gestión N° 034-2017-ETII.NLPT-CE/PJ (22.12.2017) recogió la observación del jefe de la ODECMA⁸⁸ de la CSJLIMA, quien indicó que las principales fallas detectadas en los juzgados laborales durante las inspecciones eran la demora en la atención de escritos y la baja productividad.

⁸⁷ Del 15 de marzo al 1 de julio de 2020 (109 días calendario) que se detalla y justifica en apartados anteriores.

⁸⁸ Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura.

La demora prolongada descrita constituye una transgresión al derecho al plazo razonable, ocasionando perjuicios económicos al demandante, quien no tiene certeza sobre la admisión de su demanda. Esto también trunca sus esperanzas de exponer su situación de agravio ante el juez. Dicha percepción del demandante socava la confianza en el sistema de justicia. Sin duda, la incertidumbre generada por la espera en la calificación de la demanda puede provocar tensiones emocionales y afectar el bienestar mental de la parte demandante.

Una vez que el juzgado laboral determina que la demanda cumple con todos los requisitos procesales para iniciar el proceso judicial, emite la resolución de autoadmisorio, fijando la fecha de la audiencia de conciliación. Como se determinó en el capítulo II, desde el ingreso de la demanda hasta la realización de la audiencia de conciliación⁸⁹ no debería exceder los 49 días calendario. Se abarca ambas fases, en atención a que uno de los fines de la audiencia de conciliación es concluir el proceso mediante acuerdo conciliatorio. No obstante, entre los años 2017 al 2022, se superaron los 100 días calendario, lo cual no resulta razonable para una fase que busca acercar a las partes y lograr la conciliación para resolver la controversia.

No solo se observó que ambas fases superaron los tiempos establecidos, sino que además hubo un aumento progresivo de la duración de las mismas, lo cual resulta preocupante considerando que muchas audiencias de conciliación terminan siendo meramente formales. En otras palabras, las partes procesales (demandante y demandado) se presentan ante el juez, se identifican y si no hay propuestas conciliatorias, se da por concluida la diligencia y estableciéndose la fecha para la audiencia de juzgamiento. Desaprovechándose así una valiosa oportunidad para avanzar en las siguientes etapas del proceso (por ejemplo, el juzgamiento), sobre todo si considera que para acercar a las partes ante el juez ya se invirtieron más de 100 días calendario.

Según el Informe de Gestión N° 275-2018-ST-ETII.NLPT-CE/PJ (27.12 2018), otro factor que incide en la demora de esta parte de la etapa de trámite, se encuentra en las suspensiones y reprogramaciones de las audiencias, sean estas por ausencia de las partes o duplicidad en la programación debido al uso inapropiado de la Agenda Judicial Electrónica. Estas circunstancias también fueron advertidas en el Informe N° 000060-

⁸⁹ Que constituye la primera audiencia en el proceso ordinario y la fase de conciliación correspondiente al proceso abreviado.

2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ (09.06.2022), que resalta la necesidad de supervisar el uso adecuado de esta herramienta tecnológica acorde con la RA N° 280-2016-CE-PJ.

En esa misma línea, el Informe N° 002-2023/ADM PISO 17-NLPT-CSJLI-PJ (31.01.2023), indica que las reprogramaciones de audiencias se originan principalmente debido a las devoluciones de cédulas físicas por falta de notificación adecuada al demandado y notificaciones fuera del plazo legal (el artículo 147 del CPC establece que entre la notificación de la realización de actuación procesal y su realización debe transcurrir al menos tres días hábiles).

A esto se suma que el intervalo entre la audiencia de conciliación y de juzgamiento es considerablemente más largo que los 100 días calendario mencionados previamente. En términos concretos, pasar de la audiencia de conciliación a la audiencia de juzgamiento llevó al menos 141 días calendario (cifra del año 2018), en comparación con los 100 días calendario invertidos en fases anteriores. Si observamos el resto de los años, el demandante debió esperar prácticamente el doble de tiempo para encontrarse nuevamente ante el juez y la contraparte.

En el año 2022, este periodo de espera se incrementó a 8 meses aproximadamente. El Informe N° 002-2023/ADM PISO 17-NLPT-CSJLI-PJ (31.01.2023), indica que las reprogramaciones de audiencias se originan, entre otras, debido a la omisión de emplazar a la parte demandada con el acta de conciliación o al incorrecto diligenciamiento de los oficios ordenados en la audiencia de conciliación. Con lo cual, podría deducirse que no es productivo mantener separadas las audiencias de conciliación y juzgamiento en el proceso ordinario. Más bien, con el objetivo de optimizar los recursos, esfuerzos y participación de las partes en el proceso, sería acertado considerar la posibilidad de fusionar ambas audiencias en un solo acto procesal, brindando a las partes un foro unificado para exponer sus casos.

Cabe recordar que, durante el estado de emergencia sanitaria (pandemia), las audiencias del proceso abreviado y ordinario, así como las audiencias de vista de la causa, se realizaron de manera virtual a través del aplicativo Google Meet. No obstante, posteriormente se emitió la RA N° 000329-2022-CE-PJ estableciendo que las audiencias en los órganos jurisdiccionales se realizarían principalmente de manera presencial (punto 3.9). Esta disposición fue aclarada mediante la RA N° 000366-2022-CE-PJ (06.10.2022), indicando que las autoridades jurisdiccionales están facultadas para realizar las audiencias

respectivas desde sus oficinas, de manera virtual o presencial, de acuerdo con la pertinencia de cada caso.

La relevancia de esta decisión radica en que exigir la presencialidad en las audiencias conlleva costos económicos para los litigantes que, en muchos casos, residen lejos de la sede de la CSJLIMA. El desembolso que significa estos traslados puede llegar a ser oneroso para los demandantes afectados por la pérdida de sus empleos y que ahora se encuentren inmersos en un proceso judicial laboral. Permitir la virtualidad según el caso, ahorraría a las partes tiempo y gastos significativos en movilización hacia la corte.

En el contexto de la pandemia, diversos países de la región implementaron medidas para no paralizar el servicio de justicia. Colombia, por ejemplo, promulgó el Decreto 806 de 2020, que incorpora avances tecnológicos para el manejo de expedientes, poderes, demandas, oficios, sentencias anticipadas, apelaciones, entre otros trámites. Esta iniciativa se consolidó de manera permanente mediante la Ley 2213 de 2022, con el propósito de flexibilizar la atención de procesos judiciales, especialmente en materia laboral, a través de la utilización de herramientas tecnológicas e informáticas, evitando así la exigencia de diligencias presenciales.

Si bien en la realidad peruana solo existen resoluciones administrativas que aluden al uso de las audiencias virtuales en el ámbito laboral, sería altamente beneficioso que esta modalidad se incluyera de manera expresa en la NLPT. Este cambio no solo proporcionaría seguridad jurídica, sino que impediría que su aplicación quede sujeta al criterio discrecional de futuras gestiones, evitando posibles cambios arbitrarios. La incorporación normativa de las audiencias virtuales en la NLPT consolidaría esta práctica, promovería la modernización tecnológica del sistema judicial en beneficios de los justiciables y coadyuvaría a los principios de economía y celeridad procesal.

En la que respecta al plazo para la emisión y notificación de la sentencia, la NLPT⁹⁰ establece que debe realizarse dentro de los 5 días hábiles posteriores a la audiencia de juzgamiento y, debido a la complejidad del caso, podría postergarse por cinco días adicionales, haciendo un total de 14 días calendario. No obstante, se observó que los juzgados laborales cumplieron solo el plazo de 14 días calendario en el año 2018, mientras que en el año 2022 se registró la cifra más alta de aproximadamente un mes.

⁹⁰ Artículo 47 de la NLPT.

Esta situación plantea un desafío significativo, partiendo del supuesto de que el legislador estableció el plazo máximo de 5 días hábiles (equivalentes a 7 días calendario) para la emisión de la sentencia. Se entiende que, la razón detrás de esta disposición es asegurar que los acontecimientos y detalles de la audiencia de juzgamiento no pierdan relevancia en la memoria del juzgador a medida que transcurren los días.

Aunque la NLPT permite postergar la emisión y notificación de la sentencia por 5 días hábiles adicionales en situaciones excepcionales (complejidad del caso), se observó que esto se ha convertido en la regla. Este cambio de perspectiva no tiene sustento razonable debido a que, como se vio el capítulo II, las demandas más recurrentes durante el periodo 2017-2022 estuvieron relacionadas a “pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos”; es decir, pretensiones de poca complejidad.

De acuerdo al Informe de Gestión N° 275-2018-ST-ETII.NLPT-CE/PJ (27.12.2018), los cálculos contables⁹¹ de las sentencias son elaboradas por los peritos adscritos al órgano jurisdiccional laboral. No obstante, se menciona como inconveniente la deficiencia en el Sistema de Peritos Contables, que no permite detallar indicaciones específicas para las liquidaciones, y la necesidad de adquirir monitores de mayor tamaño debido a que realizan su trabajo en Excel y planillas electrónicas.

Si bien el artículo 17 de la NLPT faculta al juez a reprogramar la notificación de la sentencia por motivos vinculados a la complejidad del caso, este artículo no impone la obligación de fundamentar esta decisión. En ese sentido, con el fin de evitar que cualquier dilación en la emisión y notificación de la sentencia sea percibida como arbitraria o posible acto de corrupción, sería apropiado que la norma establezca explícitamente la responsabilidad del juez de fundamentar su decisión de postergar la emisión y notificación de la sentencia cuando excede el plazo de 5 días hábiles.

La fundamentación para aplazar la emisión y notificación de la sentencia que eventualmente podría realizar el juez debería ser revisada por la Autoridad Nacional de Control del Poder Judicial (hasta que este órgano de control se implemente, la OCMA realizaría estas funciones). De acuerdo con los artículos 14 y 15 del ROF⁹² del PJ, dicha autoridad tiene la responsabilidad de investigar y sancionar las acciones de los jueces.

⁹¹ Artículo 28 de la NLPT.

⁹² El Reglamento de Organización y Funciones del PJ entrará en vigencia el 1 de abril del 2024 conforme a la RA N° 000006-2024-CE-PJ (16.01.2024)

Según los numerales 1 y 6 del artículo 34 de la Ley N° 29277 (Ley de la Carrera Judicial) son deberes de los jueces administrar justicia con independencia, celeridad, imparcialidad, razonabilidad y respeto al debido proceso, así como cumplir los plazos legales para emitir resoluciones y sentencias. El incumplimiento de estos deberes se considera una falta grave (numeral 2 del art. 47) y muy grave (numerales 13 y 14 del artículo 48) de acuerdo al marco legal citado. Exigir la fundamentación busca fortalecer la confianza en el sistema judicial. Por ello, resulta esencial revisar las razones para aplazar emisiones y notificaciones de sentencias, lo cual impacta en el fortalecimiento de la confianza en el PJ.

Cabe resaltar que esta fundamentación no debe limitarse únicamente a la descripción de las circunstancias que impiden la emisión y notificación oportuna de la sentencia (5 días hábiles después de la audiencia de juzgamiento). Más bien, se requiere exponer las razones por las cuales esa situación obliga al juzgador a continuar posponiendo la emisión y notificación de la sentencia por otros 5 días hábiles siguientes.

Ahora bien, al contrastar los periodos de tiempo entre proceso abreviado y ordinario, desde la presentación de la demanda hasta la emisión y notificación de la sentencia (70 y 98 días calendario, respectivamente), se observó que ambos tipos de procesos experimentaron un aumento notable de aproximadamente un año y medio entre el 2020 al 2022. En este contexto, sería beneficioso no solo fusionar la audiencia de conciliación y juzgamiento en una sola, sino también implementar medidas adicionales a lo largo de toda la etapa de trámite para disminuir el tiempo de respuesta de los órganos jurisdiccionales. Esto se fundamenta en que incluso en el proceso abreviado, que tiene una audiencia (“única”) que combina conciliación y juzgamiento, tampoco logra cumplir con los plazos establecidos.

Una vez que el juez notifica la sentencia, cualquiera de las partes puede impugnar si discrepa de algún aspecto de la misma. De acuerdo al segundo párrafo del artículo 33 de la NLPT, interpuesto el recurso de apelación, el juzgador remite el expediente a la sala laboral en un plazo máximo de 5 días hábiles (7 días calendario). La presentación del escrito de apelación genera la emisión de una resolución que resuelve concederla y ordena la remisión del expediente al superior jerárquico. No obstante, se observó que esta actuación varió entre 8 y 9 días calendario, durante el periodo 2017-2022, con lo cual no se ha cumplido con este extremo de la norma citada.

El tiempo promedio total de tramitación⁹³ de los procesos abreviado y ordinario, desde la presentación de la demanda hasta la concesión de la apelación que ordena remitir los autos a la sala laboral, durante el periodo 2017-2022, superó ampliamente los plazos máximos establecidos en la NLPT (84 y 112 días calendario para el abreviado y ordinario, respectivamente). El tiempo más prolongado se registró en el año 2021, llegando a 712 días calendario de duración (aproximadamente 1 año y 9 meses). En el año 2022, el promedio fue de 613 días calendario (aproximadamente 1 año y 7 meses). Estos datos ponen en evidencia un exceso significativo en la duración de la etapa de trámite respecto a lo dispuesto en la normativa procesal laboral vigente.

Por otro lado, se observó que no todos los procesos culminaron en sentencia, debido a que existen algunos expedientes que optaron por la conciliación. Si bien la conciliación de las partes, bajo la modalidad de total, presentó solo un 4% respecto del total de las sentencias, es importante resaltar el esfuerzo de la judicatura por materializar este mecanismo de solución. No obstante, para fomentar la mayor tasa de conciliación, es necesario abordar ciertos factores que actualmente la desincentivan, como la excesiva duración de los procesos, las nulidades formalistas, la reducción del monto de las indemnizaciones y argumentos alejados de los pronunciamientos jurisprudenciales de la CIDH. En este contexto, sería pertinente dotar a la judicatura de las herramientas y elementos necesarios para fortalecer la conciliación, a fin de volverla una opción más atractiva para las partes procesales, incentivándolas a evitar las cargas asociadas a la prolongación del litigio.

La figura del juzgamiento anticipado, regulada en el artículo 43 de la NLPT, tiene como objetivo otorgar mayor celeridad al proceso laboral, evitando audiencias innecesarias cuando el conflicto puede resolverse en la audiencia de conciliación. Esta figura se emplea en dos situaciones: cuando las partes acuerdan una solución parcial o total del conflicto; y, cuando el juez advierte que la cuestión debatida es solo de derecho o que, siendo también de hecho, no requiere la actuación de medios probatorios (Paredes, 2014, pp. 4–5). Los datos estadísticos mostraron que en año 2021 se registró el mayor número de juzgamientos anticipados, con 147 casos que representaron el 2% del total de audiencias de juzgamiento desarrolladas en dicho año. Esto evidencia que el uso del juzgamiento anticipado es bastante limitado en comparación con el desarrollo de las audiencias de

⁹³ Con el cual se hace referencia a todas las fases establecidas en la NLPT para la etapa de trámite del proceso abreviado y ordinario, analizadas en el capítulo II, correspondientes a los casos apelados.

juzgamiento. No obstante, se rescata que la judicatura haya aplicado esta figura procesal, durante el periodo estudiado, en pro de la celeridad de los procesos laborales.

b. Salas laborales permanentes

Respecto a la actuación de las salas laborales como primera instancia, se observó que no cumplen los plazos establecidos en la NLPT y normas procesales correspondientes. Esto se debe a que, en los años analizados, las salas laborales emplearon tiempos considerablemente mayores a los estipulados para la tramitación de los expedientes llegando incluso a 603 días calendario (1 año y medio aproximadamente) en el año 2017. Si bien en el año 2022 se registró una reducción, con un tiempo de 258 días calendario (9 meses aproximadamente), este periodo tampoco parece razonable, considerando que las demandas interpuestas ante las salas laborales como primera instancia, tienen una etapa de trámite con plazos muy cortos. Siendo la demanda de acción popular la que tiene el trámite más largo de 63 días calendario (2 meses aproximadamente). Ello pone en evidencia que, pese a la disminución del tiempo de respuesta de las salas laborales como primera instancia, aún persisten retrasos significativos en la tramitación de estos expedientes.

La naturaleza alimentaria inherente a las pretensiones de las demandas laborales vuelve esencial y de gran relevancia la responsabilidad primordial que recae en el órgano jurisdiccional para dirigir el curso del proceso. Esta función medular encuentra sustento en la premisa de que los jueces laborales, con independencia de su posición jerárquica, cumplen un rol destacado en la dinámica y promoción de este tipo de procesos, estando obligados a procurar con diligencia su avance y conclusión, conforme a lo establecido en el artículo III del TP de la NLPT.

Una vez que el juzgado eleva el expediente a la sala laboral correspondiente, la NLPT establece un plazo máximo de 50 días hábiles (equivalentes a 70 días calendario) para el trámite del recurso de apelación. En el año 2022, los datos estadísticos mostraron una tendencia decreciente en el tiempo promedio que las salas laborales emplean en esta etapa, llegando incluso a situarse por debajo del límite prescrito en los artículos 33 y 35, con un registro de aproximadamente 62 días calendario (2 meses aproximadamente).

En relación con este aspecto, es preciso señalar que la actuación de las salas laborales como segunda instancia, está estrechamente vinculada al rendimiento de los juzgados

laborales. Es decir, la demora de los juzgados laborales en elevar los expedientes de apelación genera que las salas laborales cuenten con menos carga procesal para resolver. Esto permite a las salas laborales programar audiencias de vista más cercanas en el tiempo y así cumplir los plazos legales e incluso situarse por debajo de ellos. No obstante, esto no necesariamente representa una mejora en su gestión, sino que está directamente relacionado con la lentitud de los juzgados en revisar los escritos de apelación, demora que se constató a partir del análisis estadístico realizado.

Mediante el Informe N° 000067-2021-ST-ETIINLPT-CE-PJ (15.08.2021) se recomendó que las programaciones de las audiencias de vista de la causa se realicen a través de la Agenda Judicial Electrónica, con el fin de mejorar el nivel resolutivo de las salas laborales. No obstante, el personal que labora en dichas salas aún no recibe una capacitación adecuada para utilizar óptimamente esta herramienta tecnológica. En este escenario, al continuar programando las audiencias de forma manual, se corre el riesgo de incurrir en errores humanos y duplicar la programación de varios expedientes para la misma fecha y hora.

Más allá de los plazos máximos establecidos en la NLPT, cabe preguntarse si es razonable el periodo de aproximadamente 62 días calendario (2 meses aproximadamente) que actualmente emplea la tramitación en segunda instancia. Resulta importante mencionar que el propósito de elevar las apelaciones al nivel superior es que este revise aquella resolución que perjudica a una o ambas partes en el proceso. La competencia de la sala superior respecto a las apelaciones (sean resoluciones o sentencias), se circunscribe exclusivamente a verificar si estas se emitieron conforme a derecho y únicamente en lo que el apelante señale como agravio (artículo 364 del CPC). Es en relación con este aspecto que la sala superior emite la resolución o sentencia de vista.

Otro aspecto que merece consideración es que las salas superiores, a diferencia de los juzgados laborales, no llevan a cabo la ejecución de las sentencias de vista. En su lugar, una vez vencido el plazo para interponer el recurso de casación, remiten la sentencia de vista al juzgado de origen (primera instancia) para su ejecución, conforme al artículo 38 de la NLPT. En este sentido, aunque el año 2022 registró el menor tiempo (62 días calendario) para confirmar, revocar o anular la sentencia de primera instancia, este intervalo de casi dos meses se estima excesivo si se consideran las atribuciones de la revisión que ostenta la sala en segunda instancia.

1.1.2. Etapa de ejecución

En materia laboral, agilizar los procesos y procurar su pronta solución es una tarea indispensable para los jueces. La NLPT aspira a que ellos participen activamente en el desarrollo del proceso, influyendo así en su celeridad y eficacia. De este modo, no solo se reconoce su papel central como promotores y garantes de la justicia laboral, sino que además se les confía la protección de los derechos fundamentales de las partes procesales. Los jueces laborales deberán intervenir activamente para concretar las garantías de tutela judicial efectiva, debido proceso y plazo razonable. Por tanto, su posición destacada se basa tanto en la interpretación de la legislación como en su habilidad para guiar el desarrollo integral del proceso.

Pasan a etapa de ejecución los expedientes cuya sentencia quedó consentida, debido a que ninguna de las partes interpuso recurso de apelación contra ella, también cuando no se interpone recurso extraordinario de casación contra la sentencia de vista, o si habiéndose interpone esta, el fallo se ejecuta conforme a los alcances del artículo 38 de la NLPT.

En lo que respecta a la ejecución del proceso ordinario y abreviado, la NLPT regula de manera limitada los aspectos relativos a esta etapa del proceso laboral. Según se detalla en el Informe de Gestión N° 275-2018-ST-ETII.NLPT-CE/PJ (27.12.2018), tras la visita judicial realizada a los juzgados laborales de la CSJLIMA, se observó una falta de consenso en los criterios procedimentales aplicables en la etapa de ejecución de sentencias. Por otro parte, el Informe N° 000062-2020-ST-ETIINLPT-CE-PJ (14.08.2020) evidencia que los jueces de los juzgados laborales solicitaron la elaboración de un Manual de Procedimientos para la etapa de ejecución, que incluya la aplicación del expediente judicial electrónico (EJE).

Conforme se mencionó previamente, la NLPT establece que la presentación del recurso de casación no obstaculiza la ejecución de la sentencia de vista (primer párrafo del artículo 38). En otras palabras, si una de las partes obtiene una sentencia de vista favorable a sus intereses esta se remitirá al juzgado de origen para iniciar la ejecución correspondiente, aun cuando la otra parte haya presentado el recurso extraordinario de casación.

Este artículo también establece que, cuando la sentencia impone obligaciones de pago en dinero, la parte demandada puede solicitar al juez la suspensión de la ejecución. Para

acceder a este beneficio, la parte demandada debe realizar un depósito judicial o presentar una carta fianza por el monto total de la obligación principal, los intereses devengados, las costas y los costos procesales que se generen durante el año siguiente a la interposición del recurso de casación (segundo párrafo del artículo 38).

Asimismo, se establece que los derechos accesorios vinculados a la sentencia, como remuneraciones devengadas y los intereses (legales y compensatorios), deben ser liquidados por la parte que resulta vencedora. Para realizar esta liquidación, la parte favorecida puede solicitar la asistencia del perito judicial adscrito al juzgado laboral o utilizar programas informáticos de cálculo diseñados por el MTPE⁹⁴. La información sobre la liquidación de los intereses debe notificarse al obligado por un plazo máximo de 5 días hábiles (párrafos 1 y 2 del artículo 63). Además, la primera disposición complementaria de la NLPT hace referencia explícita al uso del CPC⁹⁵ para situaciones no previstas en dicha norma, incluyendo lo relativo a la etapa de ejecución.

No obstante, en el ámbito del CPC se especifica que, en primera instancia, los decretos se emiten 2 días después de la presentación del escrito, mientras que los autos judiciales se dictan en un plazo de 5 días hábiles (artículo 124). Asimismo, el TUO de la LOPJ⁹⁶ establece que los escritos deben atenderse en las primeras 48 horas desde su presentación, siendo su incumplimiento motivo de responsabilidad (artículo 153). Con base en estos artículos, se podría inferir que todos los escritos ingresados a los juzgados laborales durante la etapa de ejecución deberían ser gestionados en dichos plazos.

Es fundamental señalar que la etapa de ejecución, a diferencia de la etapa de trámite, se encuentra condicionada por el tipo de demandado requerido a cumplir los términos de la sentencia, que puede ser entidad pública o privada (natural o jurídica), y por la naturaleza de la obligación por satisfacer. Las obligaciones contenidas en una sentencia pueden ser de varios tipos: "de dar suma de dinero", que están referidas a beneficios sociales e indemnizaciones; "de hacer", que comprenden la reposición y/o reconocimiento de la relación laboral; y, "de no hacer", que ordenan al demandado no alterar la situación jurídica del demandante.

⁹⁴ Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo

⁹⁵ Código Procesal Civil.

⁹⁶ TUO de la Ley Orgánica del PJ.

En situaciones donde la sentencia ordene la reposición de la parte demandante, debe concretarse en 24 horas (artículo 42 del TUO del DL 728⁹⁷). La norma citada no establece distinción en cuanto a si el cumplimiento de la reposición se realiza de una u otra forma tratándose de un empleador público o privado, lo que sugiere que esta obligación aplica tanto a empleadores públicos como privados que resulten vencidos en el proceso laboral. No obstante, la ejecución de ODSD⁹⁸ sigue una vía diferente, según el tipo de empleador demandado.

Cuando se trata de un empleador privado (persona jurídica o natural) los jueces laborales suelen ordenar que la parte demandada cumpla con el pago en el término de 5⁹⁹ días hábiles de notificada. Por otro lado, el empleador público se sujeta a normas particulares establecidas en el DS N° 011-2019-JUS y el DS N° 304-2012-EF.

En ese último caso, la Oficina General de Administración o la que asuma esa función deberá cumplir con el mandato judicial, dentro del marco de las leyes presupuestales. Si el financiamiento es insuficiente la entidad pública estará obligada a acogerse a las disposiciones de los decretos supremos mencionados, los cuales exigen que la entidad estatal asuma el compromiso de realizar dicho pago y lo comunique al juez (artículo 46.3 del DS N° 011-2019-JUS). Este pago se atenderá con cargo a los presupuestos aprobados dentro de los 5 años fiscales subsiguientes (artículos 70 y 70.5 del DS N° 304-2012-EF). Es decir, la entidad pública puede distribuir el pago en los próximos 5 presupuestos anuales.

En este contexto, el TC en el fundamento 55 de los expedientes N° 015- 2001-AI/TC, N° 016-2001-AI/TC y N° 004-2022-AI/TC., sostuvo que el compromiso de hacer frente a los pagos pendientes surge en el siguiente periodo presupuestario, debiendo la entidad saldar la deuda en un periodo que no exceda los 5 años. Cabe resaltar que aun para las entidades públicas la primera obligación de naturaleza pecuniaria, es cumplir el pago de manera inmediata. Por ello, el fraccionamiento del pago a lo largo de 5 años debe considerarse una excepcionalidad. Es fundamental enfatizar que estas obligaciones dinerarias reconocidas en una sentencia tienen su origen en una relación laboral. En ese sentido, el razonamiento del TC debe interpretarse considerando dicho origen; es decir, el límite

⁹⁷ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728.

⁹⁸ Obligación de dar suma de dinero.

⁹⁹ Según el artículo 147 del CPC, entre la notificación de una actuación procesal y su realización deben transcurrir al menos 3 días hábiles.

máximo de 5 años para el cumplimiento de estas obligaciones debe constituir una excepción y no la regla general.

Como se mencionó en el capítulo II, la duración de la etapa de ejecución no debería exceder a la etapa de trámite. Esto porque la ejecución se enfoca exclusivamente en garantizar el cumplimiento de los términos de la sentencia por parte del demandado. No obstante, en el año 2022 se observó que esta etapa del proceso registró una duración de 1278 días calendario (aproximadamente 3 años y 5 meses), lo cual no resulta razonable. Máxime si se tiene en cuenta que la variación porcentual del tiempo de la etapa de ejecución entre el año 2021 y 2022 alcanzó 35%.

Además, se observó que, para el cumplimiento de las sentencias en etapa de ejecución, según el tipo de demandado, las personas jurídicas estatales son las que demoran más en acatar los extremos de la sentencia, registrando aproximadamente 3 años y 5 meses. Les siguen las personas jurídicas privadas, con una demora cerca de 3 años, mientras que las personas naturales tardaron alrededor de 2 años y medio.

Si bien el TC ha establecido que las personas jurídicas estatales puedan pagar sus deudas en un periodo máximo de 5 años, se reitera que ello no debe constituir la regla general sino la excepción. Esto cobra mayor relevancia considerando que el numeral 46.1 del DS N° 011-2019-JUS establece que la entidad demandada debe proceder conforme al mandato judicial y dentro del marco de las leyes anuales de presupuesto. Teniendo en cuenta que el Estado debe ser el primero en cumplir con todas las normas vigentes, apartarse de este principio genera sospechas de posibles actos de corrupción, debido a que la parte demandante podría buscar mecanismos alternos inapropiados para verse favorecida con una pronta programación de pago y no tener que esperar hasta el quinto año para recibir el pago de su última cuota.

Por otro lado, en el caso de personas naturales y jurídicas privadas, al no estar sujetas a limitaciones presupuestales, correspondería el cumplimiento inmediato de la sentencia. En esa medida, tampoco resulta razonable postergar el cumplimiento total de la sentencia durante periodos de 2 años y medio o de 3 años, como se evidenció de los datos estadísticos.

Corresponde señalar que durante el periodo estudiado (2017-2022) los órganos jurisdiccionales de primera instancia han implementado herramientas tecnológicas para

ejecutar las sentencias. Un ejemplo concreto se produjo el 23 de octubre de 2017, fecha en la cual se implementó¹⁰⁰ la modalidad de embargo electrónico para algunos órganos jurisdiccionales laborales de primera instancia. El propósito de esta medida era evitar que el secretario del juzgado laboral, encargado de los embargos mediante el procedimiento denominado “actos externos”, tuviera que trasladarse a las instalaciones de las distintas entidades bancarias para realizar la diligencia de “toma de dicho”¹⁰¹.

Además, mediante la RA 000437-2020-P-CSJLI-PJ, se autorizó la ejecución de la reposición del trabajador a su lugar de trabajo, a través del uso del aplicativo Google Meet. Esto a fin de evitar el traslado del secretario de actos externos a la sede de la empresa demandada para llevar a cabo dicha acción. De igual forma, la RA N° 00131-2021-P-CSJLI/PJ otorgó la autorización para utilizar la aplicación destinada a depósitos judiciales electrónicos, que permite al demandante cobrar en el Banco de Nación solo presentando la resolución judicial que lo autoriza y la respectiva Orden de Pago. Evitando así el convencional endoso del certificado de depósito, que anteriormente se manejaba en formato de papel.

La incorporación progresiva de herramientas tecnológicas en los juzgados laborales de la CSJLIMA constituye un avance en la administración de justicia. No obstante, se observó que el tiempo promedio total de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario, desde el ingreso de la demanda hasta la ejecución total de la sentencia, registró 1643 días calendario (4 años y 5 meses aproximadamente) en el año 2022, siendo esta la cifra más alta de los años analizados. Esta cantidad de años no resulta razonable dada la naturaleza alimentaria que caracteriza a las pretensiones de la demanda laboral, evidenciándose así la vulneración del derecho al plazo razonable.

Es importante recordar que, tal como se ha mencionado anteriormente, la conciliación constituye una manera de finalizar el proceso laboral, la cual es desarrollada en la audiencia de conciliación del proceso ordinario o en la parte pertinente de la audiencia única del proceso abreviado. En ese sentido, se observó que algunos procesos concluyeron adoptando la modalidad de conciliación total. Ahora bien, en el año 2021 estos

¹⁰⁰ Ver: <https://elperuano.pe/noticia/60457-garantizaran-efectividad-de-las-demandas-laborales#:~:text=%E2%80%9CEI%20sistema%20de%20embargo%20electr%C3%B3nico,de%20for ma%20electr%C3%B3nica%E2%80%9D%2C%20manifest%C3%B3>.

¹⁰¹ Consistía en la elaboración del acta que dejaba constancia del embargo en forma de retención que procedía a realizar la entidad bancaria frente a la orden de embargo que llevaba el secretario de actos externos.

expedientes tuvieron una duración total de 381 días calendario (un año y 15 días aproximadamente) desde la admisión de la demanda hasta el archivamiento del expediente por ejecución total de todos los extremos acordados. Esta cifra mejoró en el año 2022, con un registro de 207 días calendario (7 meses aproximadamente). Esto permite reconocer el esfuerzo de los jueces laborales que impulsaron la conciliación total en esos expedientes, debido a que la demora de 7 meses se acerca, de alguna manera, a las aspiraciones del legislador laboral de resolver los conflictos laborales en una duración de seis (6) meses agotadas todas las instancias (Congreso de la República, 2009, p. 50).

En cuanto al rendimiento¹⁰² de los juzgados laborales permanentes de la CSJLIMA en los años 2017 al 2022, se observó que la mayoría de estos juzgados opera muy por debajo de los estándares de rendimiento esperados, incumpliendo los plazos procesales y vulnerando el derecho a un plazo razonable. Así, se observó que el rendimiento más alto llegó a 28%, existiendo también un juzgado que registró 0%. Este bajo rendimiento evidencia dificultades y falta de eficiencia en el sistema de justicia laboral de la CSJLIMA. En ese sentido, es necesario implementar mejoras urgentes y reformas integrales para agilizar los procesos.

En lo que respecta a las salas laborales, se observó que solo una sala alcanzó el 50%, mientras que tres salas registraron un 0%. De este último caso, el incumplimiento de plazos es preocupante, considerando que solo una de ellas tiene creación posterior a las dos restantes. Del mismo modo que los juzgados laborales, las salas que registran un rendimiento del 0% generan un daño a la seguridad jurídica y pérdida de la confianza en el PJ. Por ello, correspondería a las autoridades implementar medidas urgentes para viabilizar el funcionamiento y contrarrestar esta situación que enfrentan tanto los juzgados como las salas laborales de la CSJLIMA.

Considerando lo analizado en este apartado, se corrobora la hipótesis que identifica, como una de las causas que genera la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable, los extensos tiempos de respuesta de los órganos jurisdiccionales laborales de la CSJLIMA durante el periodo 2017-2022.

¹⁰² En el presente estudio, el rendimiento es entendido como el cumplimiento de los plazos fijados en la NLPT.

1.2. Carga procesal

1.2.1. Juzgados laborales permanentes

a. Carga procesal en etapa de trámite y ejecución

Es importante señalar que la NLPT no sólo implicó un cambio en las normas procesales, sino que adoptó una perspectiva innovadora sobre la administración de justicia y la participación de las personas involucradas, asignando un rol central al juez en esto. No obstante, uno de los desafíos continúa siendo dejar atrás el sistema escrito y transitar hacia un enfoque oral, apoyándose en el empleo de tecnologías modernas e innovadoras. La implementación efectiva de este paradigma requerirá no solo de adecuaciones logísticas y digitales, sino también de una transformación cultural que aún está en curso, tanto en operadores jurídicos como en los propios justiciables.

Si bien persistirá la necesidad de presentar algunos documentos físicos para ciertos trámites, resulta evidente que las partes del proceso deben procurar no presentar una excesiva cantidad de documentos (sean físicos o digitales). De hecho, en el Pleno Jurisdiccional de Lima de 2017 se estableció que los escritos presentados después de la demanda y su contestación deben darse cuenta mediante una "nota" en el SIJ¹⁰³ (Poder Judicial del Perú, 2017, p. 18). Con lo cual, se fomenta la práctica de exponer oralmente las solicitudes durante la audiencia correspondiente, en lugar de presentar el documento en formato físico o electrónico. Es decir, su pertinencia solo se evaluará en las audiencias correspondientes.

Con posterioridad, dicho acuerdo fue complementado mediante una guía que establece la atención y registro de estos escritos a través de una "NOTA" en el SIJ. De esta manera, se prescinde de la necesidad de emitir una resolución a fin de reservar su atención para la audiencia única, audiencia de conciliación o audiencia de juzgamiento (artículo 7.2.1 Directiva N° 009-2016-CE-PJ, aprobada mediante la RA N° 278-2016-CE-PJ y en el art. 7.2.1 de la sección c) de la RA N° 159-2018-P-CE-PJ).

Un aspecto alarmante dentro del proceso laboral es el incremento sostenido de la carga en etapa de ejecución en los juzgados laborales. Se observó un crecimiento sostenido año

¹⁰³ Sistema Integrado Judicial - SIJ

tras año de esta etapa. Así, en el año 2022 la etapa de ejecución (19945 expedientes) y de la etapa de trámite (23648 expedientes) se aproximaron significativamente. Esta tendencia permite prever que, en los próximos años, la carga de ejecución podría superar a la de trámite. Este escenario se convertiría en un problema medular para la justicia laboral, máxime si en el año 2022 la carga de ejecución representó el 84% de la etapa de trámite. Indudablemente, esto perjudica aún más la tutela jurisdiccional efectiva y la seguridad jurídica, a la vez que intensifica la desconfianza ciudadana en las instituciones judiciales. Incluso podría propiciar que la parte demandante o demandada incurran en actos de corrupción con el fin de agilizar o entorpecer la etapa de ejecución, según sea el caso.

Resulta preocupante que no se haya cumplido el tope máximo de carga para cada juzgado laboral, fijado en las resoluciones administrativas (287-2014-CE-PJ y 395-2020-CE-PJ). Se observó que, durante el periodo estudiado (2017-2022), este límite fue ampliamente sobrepasado (tanto en procesos abreviados como ordinarios), registrándose aproximadamente 2676 expedientes para el año 2022, cuando el máximo permisible por juzgado era de 935 expedientes. Es decir, en el año 2022 los juzgados laborales enfrentaron cerca del triple de la carga que podrían gestionar adecuadamente. Este escenario podría agravarse considerando la tendencia creciente de la carga total de dichos juzgados, cuya variación porcentual interanual registró 20%, 18%, 7%, 8% y 10%, durante el periodo estudiado.

La presentación de medidas cautelares dentro y fuera del proceso por las partes, también incrementa la carga procesal de los juzgados laborales. Las interpuestas dentro del proceso son aquellas que tienen el proceso iniciado mediante la resolución de autoadmisorio¹⁰⁴, mientras que las medidas cautelares fuera del proceso están condicionadas¹⁰⁵ a la interposición de la demanda. A pesar de la tendencia descendente en la interposición de ambos tipos de medidas cautelares, evidenciada en el periodo estudiado (2017-2022), las que fueron presentadas dentro del proceso representaron el 90% del total de las medidas cautelares, durante los años 2018, 2019 y 2022. Tanto las

¹⁰⁴ El artículo 640 del CPC señala que el cuaderno de la medida cautelar de un proceso en trámite se forma con copia simple de la demanda, sus anexos y la resolución que la admite (autoadmisorio), documentos que se agregan a la solicitud de la referida medida cautelar.

¹⁰⁵ De acuerdo al artículo 636 del CPC, la demanda del proceso principal debe ser interpuesta dentro de los 10 días posteriores contados desde la fecha en que se ejecutó la medida cautelar. Caso contrario caduca de pleno derecho.

medidas dentro como fuera del proceso conforman un cuaderno especial¹⁰⁶ que los juzgados laborales deben resolver, demandando la utilización adicional de tiempo y recursos de estos órganos jurisdiccionales.

b. Carga procesal en etapa de ejecución según el tipo de demandado

Al comparar la cantidad de expedientes en ejecución según las partes involucradas en los procesos, se observó una marcada diferencia entre aquellas cuya contraparte es entidad pública, frente a los casos en los que interviene una entidad privada (persona natural o jurídica). Las entidades públicas encabezaron la lista durante todo el periodo estudiado (2017-2022), registrando la cifra más alta de 495 expedientes por juzgado laboral en el año 2022. Esta elevada cifra se correlaciona con la demora que dichas entidades exhibieron para ejecutar las sentencias dictadas en su contra, incrementando así la carga procesal en esta etapa. La carga de expedientes con demandados del sector privado, persona natural o jurídica, también mostró aumentos en el año 2022, registrándose 14 y 293 casos, respectivamente, por juzgado laboral.

Todos estos incrementos podrían deberse a la falta de cumplimiento de los pagos ordenados en los fallos, la heterogeneidad de criterios aplicados por los jueces durante la etapa de ejecución y la reducida efectividad de los mecanismos coercitivos¹⁰⁷ que impone el juez son factores que finalmente frenan la conclusión del proceso y el archivo definitivo del expediente.

Si bien en el Informe N 000060-2022-ST-ETINLPT-CE-PJ se plantearon compromisos orientados a optimizar la administración de justicia laboral en favor de la ciudadanía, dichos compromisos resultaron ambiguos y poco concretos. Específicamente, se limitaron a señalar que el área administrativa, en coordinación con los jueces laborales, implementará medidas para reducir la carga procesal. No obstante, no se esbozaron acciones claras, realizables y medibles para concretar este propósito, máxime cuando el balance comparativo de la carga total de los juzgados por el periodo analizado muestra que en el año 2022 casi triplica su capacidad.

¹⁰⁶ Según el artículo 635 del CPC, toda solicitud de medida cautelar da lugar a la formación de un proceso autónomo y de un cuaderno especial, separado del expediente principal (demanda).

¹⁰⁷ El artículo 62 de la NLPT establece el mecanismo gradual de apremio al obligado, que va desde multas coercitivas crecientes hasta la denuncia penal si se niega repetidamente a cumplir con las obligaciones de hacer o no hacer dispuestas en una sentencia.

Urge entonces que se establezcan metas cuantificables y actividades puntuales para disminuir el número de expedientes en la etapa de trámite y ejecución. De lo contrario, el compromiso planteado en el informe quedaría solo en palabras, sin mejorar sustancialmente la situación actual. Es necesario pasar de las buenas intenciones a los hechos, definiendo objetivos específicos, indicadores de progreso y mecanismos de monitoreo y control.

1.2.2. Salas laborales permanentes

a. Carga procesal por materia cuando las salas laborales actúan como primera instancia

Las materias que son competencia de las salas laborales en primera instancia incluyen las acciones populares, anulación de laudos arbitrales, impugnación de laudos arbitrales, contiendas de competencia y conflictos de autoridad. Dentro de este conjunto de demandas, la anulación e impugnación de laudo arbitral son las más frecuentes. No obstante, la suma total de ambas categorías por cada año analizado no supera las 50 demandas. Es decir, las salas laborales en conjunto recibieron anualmente un máximo de 50 procesos de este tipo. En porcentajes, las anulaciones e impugnaciones de laudos arbitrales representaron el 80% (redondeando porcentaje) del total de demandas ingresadas a las salas como primera instancia en el año 2018; el 93% en el año 2019 y 2020, el 83% en el año 2021 y el 86% en el año 2022.

Considerando la cantidad total y el porcentaje que representan las demandas más frecuentes que ingresan a las salas laborales como primera instancia, no se justifica la demora excesiva en su tramitación. Si el volumen de demandas es bajo, resulta lógico pensar que estas podrían tramitarse con mayor celeridad, debido a que los procesos más comunes (anulación e impugnación de laudo) deben resolverse en plazos máximos de 39 y 35 días calendario (aproximadamente mes y medio). Sin embargo, en la práctica dichos procesos tardaron 258 días calendario, equivalentes a 9 meses, en el año 2022.

b. Carga procesal total en etapa de trámite de la sala laboral como primera y segunda instancia

Las resoluciones administrativas 287-2014-CE-PJ y 395-2020-CE-PJ fijan un estándar de carga procesal de 2295 expedientes para cada sala laboral. Dado que su carga como

primera instancia es bastante baja, se deduce que su principal volumen de trabajo deriva de las apelaciones provenientes de los juzgados laborales. En ese sentido, posiblemente a medida que los juzgados laborales agilicen la tramitación de los procesos y recursos de apelación, se produzca también un incremento en la carga de trabajo de las salas laborales.

En el período estudiado (2017-2022), la carga procesal promedio de las salas laborales estuvo por debajo del estándar señalado en dichas resoluciones administrativas. Esto coincide con la demora excesiva observada en la etapa de trámite de los juzgados laborales. Entonces, es probable que un aumento de celeridad en los juzgados sature el límite de carga procesal mencionado, debido a que la variación durante los años 2021 y 2022 no ha sido muy significativa, registrándose 2044 y 1805 expedientes, respectivamente, muy cerca del tope fijado (2295).

A pesar que la carga procesal promedio de las salas laborales aún se mantiene por debajo del máximo establecido, al realizar el análisis comparativo por sala se observaron diferencias importantes. Específicamente, se observó que en el año 2021 dos salas excedieron ligeramente el máximo de 2295 expedientes fijado como referencia. Además, una sala en el 2020 registró una carga casi 50% menor al promedio esperado. Si bien en la mayoría de años la carga se mantuvo dentro de los límites establecidos, estos resultados evidencian variabilidad entre salas y entre años. Por lo tanto, las acciones de mejoras que se pretendan implementar en las salas laborales deben considerar las particularidades existentes en cada una de ellas.

De acuerdo con lo expuesto en este apartado, se evidencia un aumento sustancial en el volumen de expedientes de los juzgados laborales. Si bien la carga de algunas salas laborales se mantiene dentro del límite máximo establecido, este debe interpretarse en función a la actividad que se realiza en los juzgados laborales; es decir, entre más celeridad exista en la diligencia de los escritos de apelación, mayor será la carga procesal de las salas laborales.

Por consiguiente, se verifica la hipótesis que señala, como una de las causas del incumplimiento del derecho al plazo razonable, el incremento de la carga procesal de los órganos judiciales laborales de la CSJLIMA durante el periodo 2017-2022.

1.3. Número de órganos jurisdiccionales

1.3.1. Juzgados laborales permanentes

Con respecto al número de órganos jurisdiccionales, cabe precisar que, la CSJLIMA implementó la NLPT bajo la perspectiva del “Despacho Judicial Corporativo”. Esta metodología deriva de la estructura organizativa de los “Módulos Corporativos”, según se detalla en la RA N° 127-2012-CE-PJ. Dicha resolución resalta la importancia de separar las funciones jurisdiccionales de las administrativas, que se logra mediante la distribución compartida de recursos y personal. Su enfoque busca que los jueces se dediquen exclusivamente a sus funciones principales, con el respaldo de un sistema administrativo eficiente y la adopción de tecnología avanzada.

La justicia laboral busca modernizarse, mejorando la eficiencia y calidad del sistema judicial peruano. Para lograr esto, la R.A. N° 127-2012-CE-PJ plantea medidas como optimizar la distribución de funciones entre los operadores judiciales, mejorar las instalaciones físicas de los despachos judiciales y, sobre todo, aprovechar mejor la tecnología para agilizar los procesos.

Es pertinente resaltar que en el 2014 se aprobaron nuevos reglamentos y manuales para optimizar el funcionamiento de los "Módulos Corporativos Laborales", según la RA N° 399-2014-CE-PJ. Ello está en línea con la naturaleza progresiva y dinámica de la reforma procesal, cuya finalidad central es mejorar y uniformar la operatividad de los módulos corporativos de la CSJLIMA. Posteriormente, en el 2018, estos documentos fueron modificados de acuerdo a la RA N° 159-2018-P-CE-PJ.

Con la NLPT, el concepto de modelo corporativo se enfoca en conformar equipos de trabajo para apoyar la función jurisdiccional. Cada integrante del módulo se asigna a un área específica de apoyo jurisdiccional, distribuyendo responsabilidades. En este contexto, ningún juez tiene personal a su cargo, fortaleciendo una gestión descentralizada. Esta dinámica promueve la autonomía y decisiones compartidas del equipo. Además, en la NLPT el área de administración modular desempeña una función central en la gestión administrativa del despacho judicial. Su responsabilidad es garantizar que los magistrados tengan los recursos humanos y logísticos para desarrollar sus funciones jurisdiccionales. También, supervisa las áreas de apoyo, contribuyendo a mantener la eficiencia operativa del sistema judicial. Si bien los juzgados laborales de la CSJLIMA adoptan el modelo

corporativo, las salas laborales tienen una realidad distinta con responsabilidades distribuidas entre jueces (vocales) y el área administrativa. En ese sentido, resulta necesario clarificar la distribución de responsabilidades entre ambos para mejorar la eficiencia y la gestión.

Considerando el constante incremento de la carga procesal en los juzgados laborales, el cual no está siendo controlado de manera adecuada según los informes de gestión y el balance comparativo del volumen de expedientes por juzgado, resultaría provechoso evaluar¹⁰⁸ la posibilidad de crear nuevos juzgados, máxime si estos vienen superando su capacidad desde el año 2018. La creación de juzgados debe complementarse con otras medidas integrales como aumentar el número de jueces y personal, e implementar herramientas tecnológicas para agilizar los procesos.

1.3.2. Salas laborales permanentes

En cuanto a la cantidad de salas laborales, se observó un aumento que permitió pasar de 5 a 6 salas durante el periodo estudiado (2017-2022). Si bien anteriormente se mencionó que la capacidad de respuesta y la carga procesal promedio en las salas laborales se mantienen dentro de los límites máximos fijados, es importante señalar que de forma individual algunas salas gestionan más eficientemente la tramitación de apelaciones (segunda instancia) y demandas (primera instancia) que otras. Por lo tanto, la creación¹⁰⁹ de nuevas salas podría ayudar a mejorar la eficiencia en la gestión de aquellas salas que muestran mayor carga procesal. Además, será clave monitorear el impacto real que genera el aumento del número de salas.

Otro aspecto a considerar para la creación de nuevas salas laborales es que los expedientes son elevados al superior jerárquico para confirmar, revocar o anular la sentencia de primera instancia, trámite que no debería tardar dos meses como se observó en el estudio. Una mayor celeridad en la tramitación de los escritos de apelación hace previsible que en los próximos años varias salas excedan el límite máximo. La

¹⁰⁸ En esa línea da cuenta la Resolución Corrida N° 000597-2023-CE-PJ (03.08.2023), emitida por el Consejo Ejecutivo del PJ, respecto del requerimiento detallado en el Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ (24.07.2023). Este informe consolida y evalúa los requerimientos solicitados para la creación de nuevos juzgados permanentes de la NLPT a nivel nacional, incluyendo la CSJLIMA.

¹⁰⁹ En esa misma línea detalla también la Resolución Corrida N° 000597-2023-CE-PJ (03.08.2023) y el Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ (24.07.2023) para las salas laborales permanentes de la NLPT.

implementación de salas adicionales en la actualidad contribuiría a prevenir dicho escenario y a mantener los estándares de producción.

La ampliación del número de salas laborales debe acompañarse de la incorporación de herramientas tecnológicas emergentes que coadyuven a optimizar la gestión documental, mejorar los tiempos de respuesta y facilitar la emisión oportuna de las sentencias de las salas laborales.

A pesar de que a menudo se utiliza argumentos presupuestarios¹¹⁰ para justificar la falta de mejoras en el sector de justicia, 34 distritos jurisdiccionales (incluido la CSJLIMA) cuentan con financiamiento específico a través del “Programa Presupuestal por Resultados 0099 - Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales”. Este presupuesto, que también beneficia a los órganos jurisdiccionales laborales de la CSJLIMA (Gerencia General del Poder Judicial, 2022, p. 30) es parte de una estrategia gubernamental orientada a alcanzar una justicia rápida y eficaz en el ámbito laboral. Su finalidad es “obtener una justicia pronta y eficiente en los procesos laborales, asegurando el acceso de la ciudadanía a la jurisdicción y agilizar el proceso, así como prevenir conflictos en el ámbito laboral”¹¹¹

Según la información mostrada en la Figura 3, el MEF asignó 134,3 millones de soles al Presupuesto 0099 para el año 2023, y 163.7 millones de soles para el año 2024 (Comisión de Presupuesto, 2023, p. 41).

¹¹⁰ Pese a que existe la Ley N° 28821 cuyo objetivo busca definir los procedimientos especiales de cooperación entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial, a fin de desarrollar el Presupuesto Institucional de este último en armonía con las disposiciones legales pertinentes.

¹¹¹

Ver:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/PPR0099/s_cortes_suprema_home/as_programa_presupuestal_ppr_0099/as_presentacion/#:~:text=El%20Programa%20Presupuestal%20por%20Resultados,en%20los%20procesos%20judiciales%20laborales.

Figura 3 Presupuestos asignados y su variación respecto al Año 2024

PROGRAMAS PRESUPUESTALES	PIA 2021	PIA 2022	PIA 2023	PRESUPUESTO 2024			
				PIA 2024 SOLICIT.	2024 ASIGNADO POR MEF	VARIACION 2024 MEF/ PJ	VARIACION 2024 MEF/ PIA 2023
0067: Celeridad en los Procesos Judiciales de Familia	94.8	114.0	133.5	183.6	183.2	-0.4	49.7
0074: DEVIDA	0.4	0.5	0.5	0.5	0.5	0	0
0086: Mejora de los Servicios del Sistema de Justicia Penal	590.8	647.5	719.3	785.3	790.8	5.5	71.5
0099: Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales	105.5	132.5	134.3	164.5	163.7	-0.8	29.4

Fuente: Congreso de la República

Considerando la asignación presupuestaria exclusiva para procesos laborales, se debería realizar una administración responsable y coherente de esos recursos, en línea con los objetivos de la justicia laboral. Esto es especialmente relevante si se considera que en el Informe N° 000060-2022-ST-ETIINLPT-CE-PJ (09.06.2022) se recomendó y solicitó a la CSJLIMA, a través de la Gerencia de Administración Distrital, actualizar el inventario de plazas y ejecutar este presupuesto según la programación. Dicha medida contribuiría a reducir las causas que generan la falta de cumplimiento del plazo razonable en la CSJLIMA.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha podido corroborar la hipótesis que señala, como una de las causas del incumplimiento del derecho al plazo razonable, el insuficiente número de órganos jurisdiccionales laborales de la CSJLIMA durante el periodo 2017-2022.

De esta manera, el presente estudio ha cumplido con exponer y explicar las causas que generan la falta de cumplimiento del derecho al plazo razonable, en los juzgados y salas laborales permanentes de la CSJLIMA (periodo 2017-2022), mediante las variables tiempo, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales.

Sumado a ello, este estudio podría contribuir a cuestionar el modelo de amparo residual contemplado en el ordenamiento jurídico peruano. Esto debido a que los procesos constitucionales solo proceden cuando no “existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado” (numeral 2 del artículo 7 del Nuevo Código Procesal Constitucional). El modelo residual tiene dos dimensiones, una objetiva y otra subjetiva. Respecto de la primera, exige

que haya un proceso capaz de dar una respuesta de manera oportuna, como el que pretende ser la NLPT según su exposición de motivos. No obstante, el hecho de que el proceso laboral (etapa de trámite y ejecución) haya demorado 4 años y 5 meses en el año 2022, llevan a suponer que, el amparo no parece ser una vía alternativa o residual. La idea de que existe una “vía igualmente satisfactoria” empieza a teñirse de connotaciones falsas, al menos dentro del contexto de la CSJLIMA y durante el periodo analizado (2017-2022).

Además, el derecho al plazo razonable es componente implícito del debido proceso y la tutela jurisdiccional. En esa medida, la tutela jurisdiccional efectiva no solo implica la capacidad de la persona de presentar ante las instancias judiciales las controversias jurídicas que le afectan, sino también la necesidad de contar con un sistema judicial que materialice el derecho invocado por la parte demandante. Esto conlleva a emplear recursos y herramientas que faciliten la mejora y optimización de los procesos laborales surgidos como consecuencia de las relaciones laborales.

En la actualidad, el trabajo representa una actividad esencial en la dinámica social, asociado estrechamente a la subsistencia de la población, al avance de las capacidades productivas y la destreza individual para producir una utilidad social que aporta al proceso individual y colectivo (Sulmont, 2012, pp. 193–194). En ese sentido, el ámbito procesal laboral requiere de instituciones fortalecidas, procedimientos eficaces, presupuesto apropiado y recursos humanos idóneos. Además, mecanismos específicos y prácticos que vuelvan factible y concreta la justicia. De ahí que se busque diseñar entidades que posibiliten a los ciudadanos presentar sus demandas y que estas sean atendidas de manera apropiada (Andrade, 2023, p. 499). Máxime en contextos como los enfrentados por la justicia laboral peruana en la emergencia sanitaria (COVID-19). Esta coyuntura puede ser una oportunidad para avanzar hacia una justicia *digital* o en *línea*, en el país (Paredes, 2020, pp. 6–7).

2. Alternativas de solución para enfrentar las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable en los órganos jurisdiccionales laborales de la CSJLIMA

Tal como se explicó anteriormente, el derecho al plazo razonable es un derecho fundamental que enfrenta desafíos para su aplicación práctica en los procesos laborales. El estudio realizado ayuda a evidenciar esta situación, dado que no todas las etapas y fases de proceso laboral cumplen con los plazos establecidos, y mucho menos con la

duración del plazo razonable. En línea con la defensa de la dignidad humana y el derecho a un plazo razonable que establecen las normas internacionales, se plantean algunas opciones para hacer frente a los problemas identificados en la investigación. El objetivo es mejorar la eficiencia y equidad en los procesos judiciales laborales. Por lo tanto, se presentará una propuesta de interpretación y modificación normativa de algunos artículos de la NLPT para abordar la problemática identificada en relación al tiempo, carga procesal y número de órganos jurisdiccionales laborales.

2.1. Respeto del tiempo del proceso laboral

2.1.1. En etapa de trámite

Las propuestas para la etapa de trámite son las siguientes:

- En cuanto a la demora en la calificación de las demandas, una alternativa podría ser implementar la admisión automática de todas las demandas laborales. Para viabilizar esta propuesta, las demandas deberían presentarse a través de un formato estandarizado diseñado (a modo de plantilla) por el PJ con la colaboración de los jueces laborales. Este formato facilitaría a la ciudadanía expresar y organizar sus argumentos (de hecho y de derecho) que respaldan su demanda. Esta medida podría mitigar, en parte, los problemas recurrentes de inconsistencia y falta de precisión en las demandas, que derivan en su declaración de inadmisibilidad. Asimismo, en casos en los que la parte demandante no presente las tasas judiciales o cédulas de notificación, se podría diferir su presentación hasta el día de la audiencia correspondiente, bajo apercibimiento de imponerse una multa, evitando así que la demanda sea declarada inadmisibile.
- En lo que respecta a la notificación de la demanda y anexos, sería conveniente realizarla por medios electrónicos (en formato PDF), a través de la casilla electrónica, evitando exigir a la parte demandante la presentación física de dichos documentos. Actualmente, algunos juzgados laborales ya realizan la notificación electrónica utilizando casillas previamente declaradas por las demandadas en procesos laborales similares. Esta práctica podría regularse para facilitar su aplicación al juzgador, prevenir posibles nulidades y unificar criterios. En este contexto, se plantea modificar el artículo 13 de la NLPT para establecer que la notificación de la demanda y sus anexos a la parte demandada se realice, excepcionalmente, mediante la casilla

electrónica registrada por las empresas en casos anteriores y en la base de datos del SINOE¹¹².

- El periodo transcurrido entre la emisión del autoadmisorio y la audiencia de conciliación, así como entre esta última y la audiencia de juzgamiento, tiende a ser extenso. La propuesta consiste en consolidar ambas audiencias del proceso ordinario en una sola, con el propósito de optimizar los recursos administrativos y garantizar de manera constante el derecho de defensa, sin menoscabar el principio de contradicción entre las partes procesales.
- Dado que las audiencias pueden realizarse de manera virtual, según lo estipulado en la RA N° 000366-2022-CE-PJ, sería pertinente incluir esta modalidad en el inciso c del artículo 42 de la NLPT. Esto otorgaría seguridad jurídica al impedir la revocación arbitraria de dicha resolución administrativa sin fundamentos válidos.
- La demora en la emisión de sentencias una vez concluida la audiencia de juzgamiento es notoria. Se sugiere modificar el artículo 47 de la NLPT, específicamente en lo referido a la facultad excepcional del juez de posponer la emisión de la sentencia por 5 días hábiles adicionales. En este contexto, resultaría apropiado requerir al órgano jurisdiccional que exponga los motivos que le impiden dictar la sentencia dentro del plazo establecido. Esta explicación no debería limitarse únicamente a describir las circunstancias, sino también fundamentar las razones que obstaculizan el normal desarrollo de la emisión de la sentencia. Mientras se lleva a cabo esta modificación, sería adecuado interpretar de manera restrictiva esta disposición del artículo 47, instando a los jueces a ejercer esta prerrogativa conforme al propósito del proceso y sustentando debidamente la postergación de la emisión de la sentencia.
- A fin de que la sentencia se emita en los plazos establecidos, se sugiere implementar un sistema de submódulos temáticos entre los proyectistas de sentencia (asistentes de juez). De esta manera, los proyectistas podrían especializarse en determinados temas (pretensiones) y ser asignados a distintos jueces de acuerdo con la experiencia adquirida. Asimismo, se podría facilitar al juez y los proyectistas el uso

¹¹² Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial – SINOE. Ver: <https://casillas.pj.gob.pe/sinoe/login.xhtml>

de herramientas tecnológicas como la inteligencia artificial (IA), que les permitan procesar grandes cantidades de información y extraer las ideas principales para mejorar la estructura argumentativa de las sentencias o de alguna resolución específica. La implementación de estas herramientas tecnológicas de IA debe realizarse en el marco de un uso responsable y ético de la información, respetando los derechos de privacidad y propiedad intelectual, y adhiriéndose a sistemas de monitoreo y evaluaciones de impacto social (Lang, 2022, pp. 34–36).

- Otra propuesta orientada a favorecer la emisión oportuna de las sentencias consiste en mejorar la accesibilidad de la base de datos de jurisprudencia laboral para el uso más eficiente por jueces y personal jurisdiccional. Asimismo, se propone optimizar el sistema de cálculo de beneficios sociales de los peritos judiciales a fin de agilizar la redacción de sentencias. También se aboga por reforzar la interconexión entre el PJ y organismos como la RENIEC, ONP, Registros Públicos, SUNAFIL, Ministerio Público, Ministerio de Trabajo e incluso con los principales hospitales¹¹³ nacionales. El objetivo es proporcionar a los jueces todas las herramientas necesarias para la verificación precisa de la información presentada por las partes procesales.
- Para la tramitación de los recursos de apelación se plantea introducir el uso de herramientas tecnológicas, como la inteligencia artificial (IA), a fin de calcular los plazos de la presentación de los escritos de apelación, la verificación del pago de tasas y cédulas Judiciales, así como la elaboración de la propuesta de resolución judicial que concede la apelación o de otros escritos. Es imperativo que estas acciones sigan protocolos de seguridad y un riguroso monitoreo que garantice el uso adecuado y ético de dichas herramientas tecnológicas.

2.1.2. En etapa de ejecución

Las propuestas para la etapa de ejecución son las siguientes:

- Los expedientes que avanzan a la etapa de ejecución suelen experimentar demoras significativas. En este contexto, sería apropiado hacer uso de las prerrogativas contempladas en el artículo 62 de la NLPT, que permite al juez imponer sanciones sucesivas, acumulativas y crecientes o de proceder con la denuncia penal por

¹¹³ Específicamente para los casos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

desobediencia o resistencia a la autoridad. En cuanto a la gestión de las multas, correspondería a la CSJLIMA realizar un monitoreo constante de su cumplimiento, reforzando la observancia de la multa impuesta por el juez laboral. Ello debido a que las multas impuestas no son tramitadas ni ejecutadas por dichos juzgados, sino derivados a la SECOM¹¹⁴ para su cumplimiento.

- En la práctica judicial es frecuente observar que, durante la etapa de ejecución, algunos juzgados laborales emiten una única resolución instando a la parte vencida a cumplir con todos los aspectos contemplados en la sentencia (la obligación principal, los intereses correspondientes, las costas y los costos procesales). Asimismo, se ordena notificar a las entidades administrativas pertinentes para que tengan conocimiento del proceso y actúen conforme a sus atribuciones (ONP, ESSALUD y SUNAT). Sería conveniente regularizar esta práctica en la NLPT, con el objetivo de optimizar el tiempo y concentrar en una sola resolución judicial el requerimiento de cumplimiento a la parte demandada.
- Con el propósito de agilizar la etapa de ejecución, sería pertinente implementar en los juzgados laborales el mecanismo del remate electrónico, según lo establecido en la Ley N° 30229 y su reglamentación mediante el DS N° 003-2015-JUS. Esta propuesta se encuentra respaldada por la Directiva N° 001-2020-CE-PJ, aprobada mediante la RA N° 015-2020-CE-PJ, que busca optimizar el proceso de ejecución en los órganos jurisdiccionales.

2.2. Respetto de la carga procesal en los órganos jurisdiccionales (juzgados y salas laborales permanentes)

Las propuestas para afrontar la problemática de la carga procesal son las siguientes:

- Con respecto a la carga de los juzgados laborales permanentes, se propone que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial realice ajustes a los límites máximos establecidos que deben gestionar los órganos jurisdiccionales laborales. Por el momento, considerando la carga excesiva que enfrentan actualmente los juzgados

¹¹⁴ Secretaría de Cobranzas Coactivas de Multas – SECOM. Ver. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/2e3de68044ed4bb5897cadfa806b813b/SECOM+01+%281%29.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2e3de68044ed4bb5897cadfa806b813b>

laborales, sería adecuado que las autoridades pertinentes aseguren el cumplimiento del estándar máximo vigente.

- En cuanto a la carga de las salas laborales, también sería apropiado que las autoridades modifiquen los estándares respecto a la cantidad de expedientes asignados a cada sala, estableciendo criterios realistas acordes al tiempo que demora la atención de los escritos de apelación en los juzgados laborales. Además, correspondería a la CSJLIMA realizar un seguimiento continuo de aquellas salas que presentan dificultades en la emisión de las sentencias (primera instancia) y las sentencias de vista (segunda instancia).
- Con el propósito de disminuir la carga procesal laboral en la CSJIMA, es indispensable proceder con la creación de nuevos juzgados y salas laborales. En el caso de los juzgados laborales, la meta es claramente aliviar la presión sobre los órganos jurisdiccionales existentes, que han enfrentado un crecimiento constante de procesos laborales, comprometiendo su capacidad de respuesta. Respecto de las salas laborales, la finalidad es evitar que en el futuro la carga procesal exceda la capacidad de las salas actuales. Si bien en promedio las salas se mantienen por debajo del máximo, analizadas de forma individual el escenario es distinto. La celeridad en el trámite de los escritos de apelación podría impactar negativamente en la carga procesal de los órganos superiores. Es clave actuar a tiempo para establecer nuevas salas, redistribuyendo equitativamente la carga y previniendo escenarios críticos que perjudiquen la calidad y oportunidad de la emisión de las resoluciones, perjudicando aún más a los litigantes. La implementación de estas medidas resulta imprescindible para reforzar la administración de justicia laboral en la CSJLIMA y mejorar el acceso en condiciones óptimas.

2.3. Respecto del número de órganos jurisdiccionales

Las propuestas para afrontar el reducido número de órganos jurisdiccionales son las siguientes:

- Teniendo en cuenta que la reducción de la carga actual en los juzgados laborales, no conlleva automáticamente a una disminución de la presentación de nuevas demandas. En ese sentido, será esencial crear nuevos juzgados laborales permanentes para contrarrestar la carga existente y gestionar los nuevos procesos

judiciales que ingresen. Esta necesidad concuerda con el Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ¹¹⁵ (24.07.2023), que estima la creación de 46 nuevos juzgados laborales a nivel nacional. No obstante, dado que la esta investigación se circunscribe únicamente a la CSJLIMA, se elaboró una proyección del número de juzgados especializados que requeriría esta corte (Ver Anexo 3) para gestionar los procesos laborales, resultando un aproximado de 10 juzgados adicionales.

- Si bien las salas laborales han cumplido con los plazos establecidos en la NLPT para la tramitación de los escritos de apelación (segunda instancia), se observó una situación diferente cuando actúan como primera instancia. En este sentido, sería pertinente crear nuevas salas, máxime si su tiempo de respuesta ronda aproximadamente los dos meses. La creación de nuevas salas también encuentra respaldo en el Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ, que estima la necesidad de crear 6 salas laborales (NLPT) a nivel nacional. No obstante, dado que esta investigación aborda solo la CSJLIMA, se realizó también una proyección del número de salas que necesitaría esta corte (Ver Anexo 3), resultando necesario aproximadamente una (1) sala laboral adicional. Por otro lado, será responsabilidad de la CSJLIMA implementar un nuevo sistema modular con estos nuevos órganos jurisdiccionales, en concordancia con las normas vigentes.
- En vista de la existencia del Presupuesto 0099, denominado "Programa Presupuestal por Resultados 0099 - Eficiencia en los Procesos Judiciales Laborales", se deberá gestionar dichos recursos de manera eficiente para implementar la creación de nuevos órganos judiciales (juzgados y salas laborales), la contratación de personal adicional (jueces y personal jurisdiccional), la formación y capacitación constante de dicho personal, y la adquisición de infraestructura adecuada para el desempeño de las labores judiciales, conforme a la RA N° 126-2013-P-PJ (19.04.2013). En el caso de que este presupuesto específico no resulte suficiente, las autoridades competentes deberán solicitar la ampliación de esta y otras partidas presupuestales relacionadas.

¹¹⁵ Según el Cuadro N° 4 del Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ (24.07.2023), el requerimiento de órganos jurisdiccionales permanentes por instancia y subespecialidad que efectuaron las distintas cortes superiores del país y, entre otros, el ETII NLPT, asciende a un total de 41 juzgados especializados y 2 salas superiores a nivel nacional. No obstante, en su punto 4.3, indica que se requieren 46 juzgados especializados y 6 salas laborales, que no fueron asignados al momento de la implementación de la NLPT, los cuales contribuirían a fortalecer el desarrollo de la misma.

Conclusiones

Las conclusiones de la presente investigación son las siguientes:

1. El derecho al plazo razonable es considerado una manifestación implícita del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Si bien no está explícitamente definido en la Constitución, se desprende de la interpretación sistemática y centrada en la persona humana que ha realizado el Tribunal Constitucional.
2. El plazo razonable es el tiempo necesario y adecuado para el desarrollo de las actuaciones procesales, determinado de manera flexible según las circunstancias del proceso. Busca un equilibrio entre las demoras excesivas que vulneren derechos y los plazos insuficientes que limiten la defensa. Su determinación específica debe considerar las circunstancias particulares del proceso, teniendo como meta el respeto de la dignidad humana.
3. La ratificación de tratados internacionales como la CADH obliga al Estado peruano a cumplir con sus disposiciones. Las interpretaciones que realiza la Corte IDH sobre la Convención se incorporan al ordenamiento jurídico nacional.
4. La Corte IDH ha establecido cuatro parámetros para analizar la razonabilidad del plazo: complejidad del asunto, actividad procesal del interesado, conducta de las autoridades judiciales y afectación a la situación jurídica de la persona.
5. Aunque los parámetros de la CIDH se desarrollaron en procesos penales, son perfectamente aplicables al ámbito laboral, tal como lo demuestra el caso *Spoltore vs. Argentina* donde se analizó la demora en un proceso laboral.
6. El bloque de constitucionalidad permite realizar una interpretación integradora de la jurisprudencia internacional, las normas nacionales e internacionales, a fin de garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales como el debido proceso y tutela jurisdiccional.
7. La demora excesiva en la tramitación de los procesos judiciales afecta negativamente la percepción de la justicia laboral. Considerando el carácter alimentario de las pretensiones de las demandas laborales, los jueces tienen el

deber de actuar con celeridad y evitar dilaciones indebidas. De lo contrario, incurren en responsabilidad según la normativa nacional.

8. El parámetro “conducta de los órganos jurisdiccional” permite exponer y explicar las causas que provocan la falta de cumplimiento del plazo razonable en la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2022 a través de tres variables: el tiempo de respuesta, el aumento de la carga procesal y el insuficiente del número de órganos jurisdiccionales laborales.
9. El tiempo promedio total de la etapa de trámite y ejecución del proceso abreviado y ordinario desde el ingreso de la demanda hasta la ejecución total de la sentencia fue de 1396 días calendario (aproximadamente 3 años y 9 meses) en el año 2021 y 1643 días calendario (aproximadamente 4 años y 5 meses) en el 2022. Esto muestra que los procesos laborales tienen una duración muy prolongada.
10. La carga procesal promedio de la etapa de trámite y ejecución por juzgado laboral oscilaron entre 1332 y 2676 expedientes, durante el periodo 2017-2022, superando largamente los límites máximos fijados en resoluciones administrativas de 680 y 935 expedientes. Esto refleja una excesiva carga procesal en los juzgados.
11. La carga total de los juzgados laborales creció considerablemente (variación porcentual), durante el periodo 2017-2022. Hay un incremento del 20% del año 2017 al 2018, 18% del año 2018 al 2019, 7% del año 2019 al 2020, 8% del año 2020 al 2021, y 10% del año 2021 al 2022. Esto muestra un constante incremento de la carga procesal.
12. El tiempo total desde el ingreso de la demanda hasta la emisión y notificación de la sentencia de los procesos abreviados y ordinarios, superaron los plazos llegando a registrar 514 días calendario (aproximadamente 1 año y 5 meses) en el 2021, y 486 días calendario (aproximadamente 1 año y 4 meses) en el año 2022. Esto refleja demoras en la etapa de trámite.
13. El tiempo promedio total de la etapa de trámite (desde el ingreso de la demanda hasta la resolución que concede la apelación y ordena remitir el expediente a la sala) de los procesos abreviados y ordinarios apelados, fue de 712 días calendario (aproximadamente 1 año y 9 meses) en el 2021 y 613 (aproximadamente 1 año y 7 meses) en el 2022. Nuevamente se observan demoras en la etapa de trámite.

14. El tiempo total de la etapa de ejecución del proceso ordinario y abreviado fue de 281 días calendario (aproximadamente 9 meses) en el 2017, y 1278 días calendario (aproximadamente 3 años y 5 meses) en el año 2022. Esto refleja demoras excesivas en la etapa de ejecución.
15. En el 2022, la etapa de ejecución registró más expedientes de personas jurídicas estatales (495 expedientes), que personas jurídicas privadas (293 expedientes), y las personas naturales (14 expedientes). En años anteriores la cantidad disminuye, pero el orden se mantiene. Esto demuestra que las entidades estatales acumulan más procesos en ejecución.
16. Durante el 2017-2022, los juzgados laborales tuvieron un rendimiento inferior al 28% que implica una observación parcial de los plazos y solo un juzgado registra 0% que representa un incumplimiento de los plazos. Esto evidencia el bajo cumplimiento de plazos procesales a nivel de los juzgados.
17. El rendimiento de las salas laborales respecto de las apelaciones de los procesos abreviados y ordinarios no supera el 50% y tres salas registraron un porcentaje del 0%, el cual representa un incumplimiento de los plazos. Esto también muestra bajo cumplimiento de plazos en segunda instancia.
18. En el 2022, el tiempo entre el ingreso de la demanda y el auto admisorio fue de 52 días calendario (aproximadamente 1 mes y medio). En otros años superó ese margen.
19. El tiempo entre la presentación de la demanda y la realización de la audiencia de conciliación (proceso ordinario) o audiencia única (proceso abreviado) excedió ampliamente el plazo de 49 días calendario. Fue de 287 días (9 meses y medio) en el año 2021 y 207 días calendario (aproximadamente 7 meses) en el año 2022.
20. El tiempo desde la audiencia de conciliación a la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario fue de 209 días calendario (aproximadamente 7 meses) en el año 2021 y 250 días calendario (aproximadamente 8 meses) en el año 2022.
21. El tiempo desde la audiencia de juzgamiento a la emisión y notificación de la sentencia fue 29 días calendario (aproximadamente 1 mes) en el año 2022. Los años anteriores se mantienen por debajo de esta cifra.

22. La resolución que concede apelación de sentencia y ordena elevar los autos a la sala superior en los procesos abreviados y ordinarios se expidieron entre 8 y 9 días calendario, durante el periodo 2017-2022, cuando le corresponden 7 días calendario (5 días hábiles).
23. El índice porcentual entre las conciliaciones de acuerdo total y las sentencias judiciales emitidas a nivel de juzgados varía entre el 2% y el 4%. Los años 2017 y 2018 las conciliaciones de acuerdo total representan el 4% del total de sentencias, mientras que, en los años 2019, 2021 y 2022 la proporción se reduce al 3%.
24. El porcentaje de expedientes con juzgamiento anticipado en relación al total de expedientes con audiencias fluctúa entre el 1% y el 2% durante 2017-2022. El año 2021 es el único que muestra un porcentaje de 2%.
25. El tiempo promedio del trámite en las salas laborales cuando actúa como primera instancia desde la presentación de la demanda hasta la emisión de la sentencia fue de 258 días calendario (aproximadamente 9 meses) en el 2022. En años anteriores esta cifra tuvo incrementos.
26. El tiempo total del trámite de la apelación de sentencia en las salas laborales respecto de los expedientes elevados por los juzgados laborales fue de 62 días calendario (aproximadamente 2 meses) en el año 2022. En años anteriores esta cifra tuvo incrementos.
27. La variación porcentual del tiempo de la etapa de ejecución de sentencia en el proceso ordinario y abreviado fue de 51% entre los años 2017 y 2018, 36% entre 2018 y 2019, -15% entre los años 2019 y 2020, 5% entre los años 2020 y 2021, y 36% entre los años 2021 y 2022.
28. En el año 2022, la etapa de ejecución demoró 1274 días calendario (aproximadamente 3 años y 5 meses) en entidades públicas, 1064 días calendario (aproximadamente 3 años) en entidades privadas y 872 días calendario (aproximadamente 2 años y medio) en personas naturales. Las cifras de los años anteriores se encuentran por debajo de las que mostró el año 2022.

29. El tiempo de duración del proceso ordinario y abreviado desde la admisión de la demanda al archivo definitivo por Conciliación Total fue de 381 días calendario (aproximadamente 1 año y 15 días) en el año 2021 y 207 días calendario (aproximadamente 7 meses) en el año 2017.
30. La carga total en trámite de los juzgados laborales supera a la de ejecución durante el periodo 2017-2022. En el año 2022 la etapa de trámite fue de 23648 expedientes y la etapa de ejecución fue de 19945 expedientes. La carga de la etapa de ejecución aumenta sostenidamente desde el año 2017 al 2022.
31. La carga total de ejecución equivale al 55% de la carga total de la etapa de trámite en el año 2017, 54% en el año 2018, 60% en el año 2019, 65% 2020, 61% en el año 2021 y 84% en el año 2022.
32. Se presentaron más medidas cautelares dentro del proceso que fuera del proceso. En los años 2018, 2019 y 2020 el 90% fueron medidas cautelares dentro del proceso.
33. En el año 2022, el balance comparativo de los juzgados laborales respecto de sus cargas totales mostró que los juzgados triplican su capacidad fijada en resoluciones administrativas, impactando negativamente su respuesta al justiciable.
34. Las demandas de anulación e impugnación y laudos arbitrales son las más recurrentes en las salas laborales, cuando actúan como primera instancia. Durante el año 2018, ambas demandas suman 31 demandas (80% del total). En el año 2019, 40 demandas (93% del total). En el año 2020, 40 demandas (93% del total). En el año 2021, 35 demandas (83% del total). Y, en el año 2022, 30 demandas (86% del total).
35. La carga procesal promedio por sala laboral se mantiene por debajo del límite máximo de 2295 expedientes, fijado en resoluciones administrativas. Los años 2021 y 2022 mostraron las cifras más altas con 2044 y 1805 expedientes, respectivamente.
36. El balance comparativo de la carga total por sala laboral mostró que, durante los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2022, la carga procesal total se encuentra por debajo del límite máximo fijado. En el año 2021 dos salas presentaron una carga

por encima del establecido. Y, durante el año 2020 solo una sala tuvo una carga cercana a la mitad del estándar establecido.

37. Los juzgados laborales representan el 80% de los órganos jurisdiccionales laborales, mientras que las salas laborales el 20%. Desde el año 2017 al 2019 solo existían 5 salas laborales y del 2020 al 2022, subieron a 6.
38. Se destaca que el proceso laboral viene utilizando tecnología que le permitió hacer frente en la época de pandemia (COVID-19). Entre las herramientas se encuentra el expediente judicial, la casilla electrónica, el embargo electrónico, endoso electrónico, las planillas electrónicas, INTERLEG programa para el cálculo de los intereses legales y moratorios, el Google Meet para las audiencias y diligencias de reposición de trabajadores.
39. A pesar de que la NLPT pretende ser un procedimiento específico y oportuno para salvaguardar los derechos laborales, la presente investigación revela que los prolongados tiempos de trámite y ejecución de estos procesos judiciales podrían exigir una revisión crítica de los límites de la categoría de la vía "igualmente satisfactoria" que se le atribuye al proceso laboral (NLPT) respecto del proceso de amparo "residual".
40. Es imperativo implementar reformas integrales y adoptar medidas urgentes en los juzgados y salas laborales de la CSJLIMA para optimizar la eficiencia de la administración de justicia. Respecto al tiempo en la etapa de trámite y ejecución correspondería: Implementar la admisión automática de demandas laborales mediante un formato estandarizado para agilizar la calificación. Realizar notificaciones electrónicas y consolidar audiencias para reducir tiempos. Modificar el artículo 47 de la NLPT para justificar adecuadamente cualquier postergación en la emisión de sentencias. Utilizar herramientas de inteligencia artificial (IA) para apoyar la redacción de sentencias, cálculos de plazos y elaboración de resoluciones. Mejorar el acceso a bases de datos de jurisprudencia y fortalecer la interconexión con otras entidades para facilitar la labor de los jueces. Hacer uso efectivo de las multas sucesivas y denuncias penales contempladas en la ley ante incumplimientos en la etapa de ejecución. Regular mediante una sola resolución el requerimiento de cumplimiento a la parte demandada para agilizar la ejecución e implementar el mecanismo de remate electrónico en los juzgados laborales para optimizar la etapa de ejecución. Respecto a la carga procesal correspondería:

Ajustar los límites máximos de expedientes que deben gestionar los juzgados y salas laborales de acuerdo a los estándares vigentes. Finalmente, respecto del número de órganos jurisdiccionales correspondería: La creación de aproximadamente 10 nuevos juzgados laborales y al menos una (1) nueva sala laboral adicional en la CSJLIMA, lo cual permitirá evitar que, en el futuro, la carga procesal exceda la capacidad actual de los juzgados y salas. Y, asegurar un presupuesto suficiente para financiar la creación de los nuevos órganos jurisdiccionales, contratación de personal, capacitaciones e infraestructura, aprovechando el Presupuesto 0099 u otras partidas presupuestales si fuera necesario.



Referencias bibliográficas

- Amado, A. (2011). 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://www.uv.es/ajv/art_jcos/art_jcos/num27/2Derecho al plazo razonable.pdf](https://www.uv.es/ajv/art_jcos/art_jcos/num27/2Derecho%20al%20plazo%20razonable.pdf)
- Andrade, L. A. (2023). *La demanda laboral oral, el uso de las Tics y la IA como instrumentos para hacer efectivo el acceso a la administración de justicia*.
- Arango, M. (2006). El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana. *Precedente. Revista Jurídica*, 79. <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1406>
- 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
- Comisión de Presupuesto. (2023). *Proyecto de presupuesto para el año Fiscal 2024 - Sector Poder Judicial*. https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2023/Presupuesto/files/exposiciones/poder_judicial/resumen_ejecutivo_ppto_2024_al_congreso-sector_pjok.pdf
- Congreso de la República. (2009). *Exposición de Motivos del Proyecto de Ley N° 3467/2009-PE*. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/TraDoc_condoc_2006.nsf/d99575da99ebf8e305256f2e006d1cf0/4863485fb953c19b0525762a00526f51/\\$FILE/03467.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/TraDoc_condoc_2006.nsf/d99575da99ebf8e305256f2e006d1cf0/4863485fb953c19b0525762a00526f51/$FILE/03467.pdf)
- Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. (2014). *R.A. N° 287-2014-CE-PJ*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fded74804614f5f4b4b5fcca390e0080/R.A.+N°287-2014-CE-PJ.pdf?MOD=AJPERES>
- Corte IDH. (1986). *Opinión Consultiva OC-6/86*. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_06_esp.pdf
- Corte IDH. (1988). *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras. 1988*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_esp.pdf
- Corte IDH. (2009). *Caso Radilla Pacheco vs. México. 2009*, 1–106. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-01/5.pdf>
- Corte IDH. (2020). *Caso Spoltore Vs Argentina. 2020*. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_404_esp.pdf
- 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
- Edel, F. (2007). *The length of civil and criminal proceedings in the case-law of the European Court of Human Rights*. <https://ihtk.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/262020153023length.pdf>
- Ferrer, E. (2012). *La obligación de “respetar” y “garantizar” los derechos humanos a la luz de la jurisprudencia de la corte interamericana*. 141–192. <https://www.scielo.cl/pdf/estconst/v10n2/art04.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>

- Genera, A. (2022). El derecho a ser juzgado en un plazo razonable: aspectos constitucionales y convencionales. *Asuntos Legales*, 1–12. <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2018/02/doctrina46207.pdf>
- Gerencia General del Poder Judicial. (2022). *Mapas y dependencias judiciales a nivel nacional por distrito judicial*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4969b38048bce76e8e7bff96d60b58b5/MAPAS+Y+DEPENDENCIAS+junio2022.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4969b38048bce76e8e7bff96d60b58b5>
- Gros, H. (1991). *La Convención Americana y la Convención Europea de Derechos Humanos*. Jurídicas de Chile PP - Santiago de Chile CN - 342.104 G83C.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales* (1a ed. (ed.)). Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial PP - Lima. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los_derechos_fundamentales.pdf
- Lang, M. (2022). La Inteligencia Artificial en la Administración de Justicia. *AIS*, 10, 31–39. <https://revistas.usal.es/cuatro/index.php/ais/article/view/31263/29236>
- Lozano, E. (2017). *Justicia tributaria: Jurisprudencia tributaria del consejo de estado, 2005-2016*.
- Mamani, I. (2022). *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*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24738>
- 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/>
- Medina, C. (2005). *La Convención Americana: teoría y jurisprudencia*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/23072.pdf>
- Meza, A. (2012). *El Denominado Bloque De Constitucionalidad Como Parámetro De Interpretación Constitucional, ¿Es Necesario En El Perú?* 143–166. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/7527560047544a48bec9ff6da8fa37d8/8.+Meza+Hurtado.pdf?MOD=AJPERES>
- Nash, C. (2009). *El sistema interamericano de derechos humanos y el desafío de reparar las violaciones de estos derechos*. 81–101. https://www.google.com/search?q=+claudio+nars+jurista&sxsrf=AB5stBhIx1szTR_OqBjmbdB3WvULISZig%3A1688698856796&ei=6H-nZNMZMKvY5OUPnY-x6Ac&ved=0ahUKEWjZrfe7zfv_AhUrLLkGHZ1HDH0Q4dUDCBA&uact=5&oq=+claudio+nars+jurista&gs_lcp=Cgxnd3Mtd2l6LXNlcnAQAzIFCAAQogQ6B
- Olano, H. (2005). El bloque de constitucionalidad en Colombia. *Estudios Constitucionales*, 3(1), 231–242. <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/22625/2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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
- Paredes, P. (2014). *Base doctrinal del juzgamiento anticipado*. 1–8. https://pj.gob.pe/doc/tallerjuzganticip/UNIDAD_1/Lectura_Obligatoria_Artículo_elaborado_por_Paredes_Palacios.pdf
- Paredes, P. (2020). *El reto de los procesos (laborales) orales ante las medidas sanitarias de distanciamiento social: Hacia una justicia en línea*. 1–7.

<https://www.paulparedes.pe/papers/procesos-laborales-pandemia.pdf>

- Poder Judicial del Perú. (2017). *Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima (NLPT) 2017*. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bb035e804406fa109e93fe8857548753/doc10855320180109161305.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bb035e804406fa109e93fe8857548753>
- Ramelli, A. (2004). *Sistema de fuentes del derecho internacional público y "Bloque de Constitucionalidad" en Colombia*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/57111/7481>
- Rodríguez, V. (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%0Ahttp://www.corteidh.or.cr/tablas/usuario/percy/a17762.pdf>
- Salinas, D. (2012). El plazo razonable según el tribunal constitucional peruano. In *El "plazo razonable" del proceso en la jurisprudencia contemporánea* (2013/04/11, Issue 00, p. 224). Palestra Editores. <https://doi.org/431041974>
- Salmón, E., & Blanco, 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.
- Sánchez, A. (2009). *Análisis de la administración de justicia laboral peruana fundamentos para el cambio del sistema procesal laboral escrito al sistema procesal laboral oral concentrado*. UNMSM.
- STC N° 05637-2006-PA/TC, (2017).
- Sulmont, D. (2012). *La cuestión laboral en el Perú: cambios y retos actuales*. 193–228.
- Expediente N° 05350-2009-PHC/TC, (2009). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/05350-2009-HC.pdf>
- Expediente N° 0008-2003-AI/TC Lima, (2011). <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>
- Expediente N° 01014-2011-PHC/TC Tacna, (2011). <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01014-2011-HC.pdf>
- Uprimny, R. (2021). *El bloque de constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn3.4145>
- Viteri, D. (2018). El derecho al plazo razonable en el proceso penal: el desarrollo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y del Tribunal Constitucional peruano. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–10. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6e1af1f197b5442b05257a880019df6b/\\$file/104300574-el-plazo-razonable.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6e1af1f197b5442b05257a880019df6b/$file/104300574-el-plazo-razonable.pdf)

Anexos

Anexo 1: Resumen Ejecutivo del análisis estadístico de los órganos jurisdiccionales de la CSJLIMA periodo 2017-2022

RESUMEN EJECUTIVO DEL ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE LA CSJLIMA PERIODO 2017-2022¹¹⁶

Las medidas de tendencia central

La finalidad y el interés de las medidas de tendencia central al realizar el análisis, es plasmar el comportamiento de la variable y a la vez nos permite describir y resumir de manera que sean fáciles de interpretar.

Algunas de las medidas de tendencia central más conocidas son la media, mediana y moda; estas tres medidas estadísticas nos van a permitir reflejar de cómo están distribuidos el conjunto de datos de una variable en particular que nos darán una información importante acompañado de la gráfica de distribución.

Media: es la suma de todos los datos de la información dividido por el número de ellos.

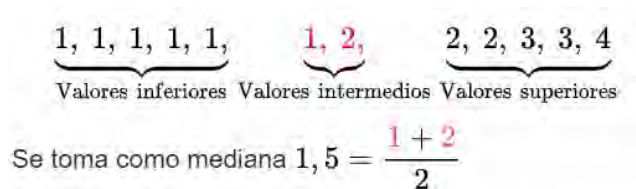
$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + \dots + x_n}{n} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

Mediana: es un valor que el 50% está por debajo de los datos y el otro 50% está por encima de los datos, previo a que han sido ordenados los datos. En caso se impar el número de datos habrá un solo valor, en caso el número de datos se par la mediana representará el promedio de ambos datos centrales.

N=impar



N=par

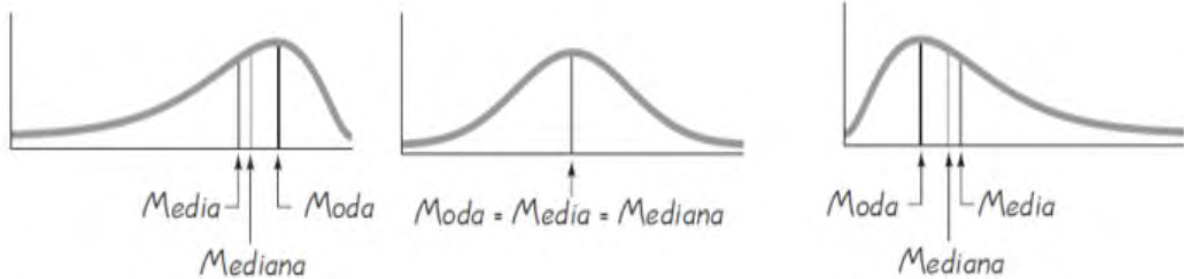


Moda: es el valor que aparece más o se repite con más frecuencia en el conjunto de datos.

¹¹⁶ Elaborado por Miguel Jerson Madueño Carrión.

Ejemplo, la moda de {2,2,2,2,3,3,4,5,6,7,8,9,10} es 2 porque es el que más se repite.

Tipo de distribuciones según el valor de comparación de la media, mediana y moda



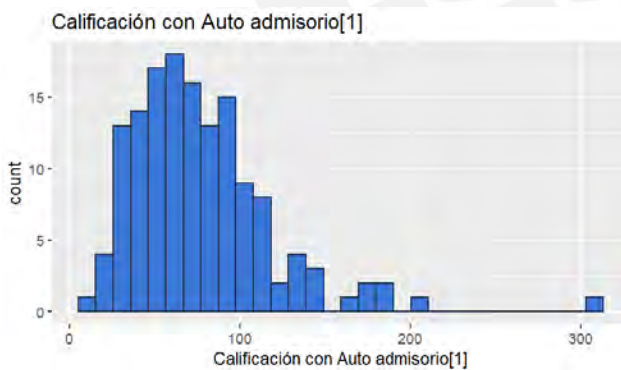
a) Sesgada a la izquierda (sesgo negativo): la media y la mediana están a la izquierda de la moda.

b) Simétrica (sesgo cero): la media, la mediana y la moda son iguales.

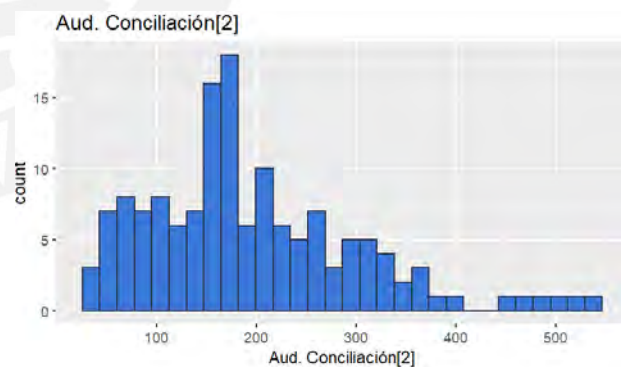
c) Sesgada la derecha (sesgo positivo): la media y la mediana están a la derecha de la moda.

Según estos tipos de distribución lo que uno espera es encontrar una distribución simétrica en el análisis de la información, pero en la mayoría de los casos tienen una distribución sesgada (positiva y negativa), en estos casos la mejor medida de tendencia central sería usar la mediana, la cual nos indicará el punto central del 50% de los datos por encima y por debajo de dicha medida.

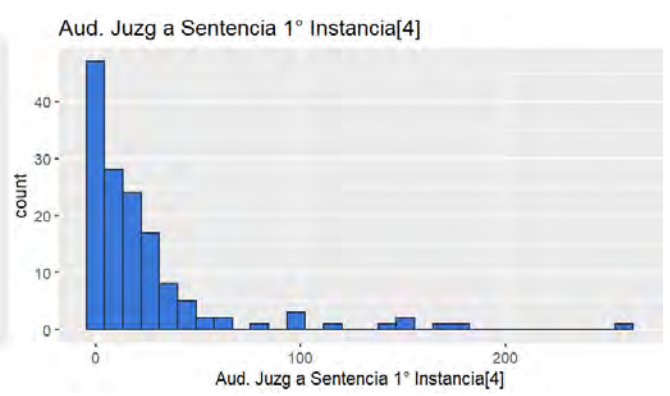
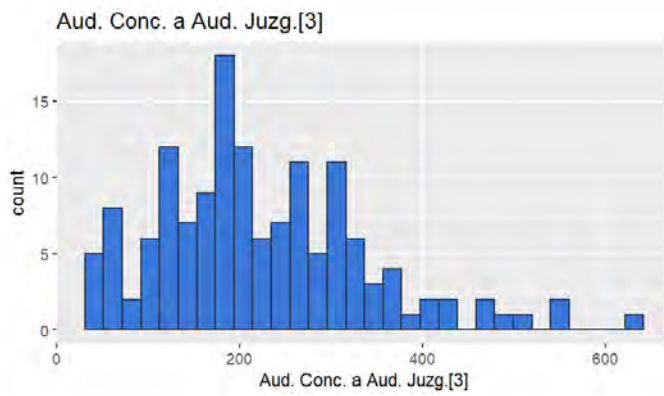
Ejemplos de análisis de datos con información del estudio:



Se observa que tiene una distribución asimétrica sesgada a la derecha, donde media y la mediana están a la derecha de la moda quien concentra más datos.



Se observa que se aproxima a una distribución simétrica.



Se observa que se aproxima a una distribución simétrica.

Se observa que tiene una distribución asimétrica segada a la derecha, donde media y la mediana están a la derecha de la moda quien concentra más datos.



Anexo 2: Información Estadístico de los procesos de la NLPT-CSJLIMA periodo 2017-2022

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LOS PROCESOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO - CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
PERIODO: DEL 2017 AL 2022¹¹⁷

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES

Los órganos jurisdiccionales que tramitan en exclusividad la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima son los siguientes:

Cuadro N° 1: Órganos jurisdiccionales que tramitan el Proceso Laboral – Sede Central

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: Sistema Integrado Judicial (fecha de consulta: 03-11-2023)

NLPT: Nueva Ley Procesal del Trabajo

Cabe precisar, que la información de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) que se reportará corresponde a los periodos del 2017 al 2022 conforme lo requerido.

2. INSTANCIA DE JUZGADO ESPECIALIZADO - NLPT

El 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39° Juzgado de Trabajo conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con competencia territorial en la CSJ de Lima.

Cuadro N° 1: Reporte Celeridad en los Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Proceso	Dependencia	Calificación ¹¹⁸	1° Instancia ¹¹⁹	2° Instancia ¹²⁰	Días Totales
2017	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	28	499	126	653
		2° Juzgado de Trabajo	35	414	206	655
		3° Juzgado de Trabajo	39	558	208	805
		4° Juzgado de Trabajo	51	575	197	823
		5° Juzgado de Trabajo	77	589	224	890
		6° Juzgado de Trabajo	42	141	97	280
		7° Juzgado de Trabajo	84	364	183	631
		8° Juzgado de Trabajo	89	99	116	303
		9° Juzgado de Trabajo	43	293	113	449

¹¹⁷ Información del SIJ del PJ.

¹¹⁸ **Calificación:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la primera resolución de la calificación de la demanda.

¹¹⁹ **1° Instancia:** duración en días calendario desde la admisión de la demanda hasta la resolución que ponga fin en primera instancia (sentencia y auto final).

¹²⁰ **2° Instancia:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la emisión de la sentencia.

		10° Juzgado de Trabajo	45	610	205	859
		11° Juzgado de Trabajo	40	122	75	237
		12° Juzgado de Trabajo	50	217	101	368
		13° Juzgado de Trabajo	41	191	101	333
		14° Juzgado de Trabajo	49	89	63	201
		15° Juzgado de Trabajo	88	596	196	880
		16° Juzgado de Trabajo	85	606	189	880
		17° Juzgado de Trabajo	53	339	164	555
		18° Juzgado de Trabajo	53	406	140	599
		19° Juzgado de Trabajo	52	384	280	716
		20° Juzgado de Trabajo	88	297	229	614
		21° Juzgado de Trabajo	57	438	224	719
		22° Juzgado de Trabajo	71	400	275	746
		38° Juzgado de Trabajo	73	133	157	363
		39° Juzgado de Trabajo	86	132	161	379
2018	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	43	345	154	542
		2° Juzgado de Trabajo	28	345	219	592
		3° Juzgado de Trabajo	11	387	213	611
		4° Juzgado de Trabajo	46	380	261	687
		5° Juzgado de Trabajo	97	251	217	565
		6° Juzgado de Trabajo	86	200	171	457
		7° Juzgado de Trabajo	84	296	275	655
		8° Juzgado de Trabajo	82	170	192	444
		9° Juzgado de Trabajo	28	242	136	406
		10° Juzgado de Trabajo	21	372	237	630
		11° Juzgado de Trabajo	32	193	100	325
		12° Juzgado de Trabajo	20	257	149	426
		13° Juzgado de Trabajo	22	230	127	379
		14° Juzgado de Trabajo	30	179	81	290
		15° Juzgado de Trabajo	26	296	207	529
		16° Juzgado de Trabajo	18	300	211	529
		17° Juzgado de Trabajo	62	459	254	775
		18° Juzgado de Trabajo	52	601	289	942
		19° Juzgado de Trabajo	49	560	308	917
		20° Juzgado de Trabajo	63	440	379	882
21° Juzgado de Trabajo	70	604	325	999		
22° Juzgado de Trabajo	67	528	289	883		
38° Juzgado de Trabajo	68	181	98	347		
39° Juzgado de Trabajo	78	126	129	333		
2019	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	38	366	194	598
		2° Juzgado de Trabajo	25	306	199	530
		3° Juzgado de Trabajo	20	493	259	772
		4° Juzgado de Trabajo	28	391	252	671
		5° Juzgado de Trabajo	69	328	277	674
		6° Juzgado de Trabajo	50	196	221	467
		7° Juzgado de Trabajo	78	404	325	807
		8° Juzgado de Trabajo	56	287	275	618
		9° Juzgado de Trabajo	39	337	220	595
		10° Juzgado de Trabajo	37	509	320	866
		11° Juzgado de Trabajo	44	225	104	373
		12° Juzgado de Trabajo	50	338	244	632
		13° Juzgado de Trabajo	48	221	155	424

		14° Juzgado de Trabajo	84	188	99	371
		15° Juzgado de Trabajo	66	388	241	695
		16° Juzgado de Trabajo	56	360	309	725
		17° Juzgado de Trabajo	54	340	214	608
		18° Juzgado de Trabajo	62	399	126	587
		19° Juzgado de Trabajo	70	300	204	573
		20° Juzgado de Trabajo	64	321	286	671
		21° Juzgado de Trabajo	83	345	263	691
		22° Juzgado de Trabajo	84	329	222	635
		38° Juzgado de Trabajo	81	121	138	340
		39° Juzgado de Trabajo	111	105	166	382
2020	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	155	511	266	932
		2° Juzgado de Trabajo	16	567	310	893
		3° Juzgado de Trabajo	13	692	355	1,060
		4° Juzgado de Trabajo	13	618	231	862
		5° Juzgado de Trabajo	140	602	527	1,269
		6° Juzgado de Trabajo	93	478	345	915
		7° Juzgado de Trabajo	87	547	440	1,074
		8° Juzgado de Trabajo	95	538	345	978
		9° Juzgado de Trabajo	70	539	293	902
		10° Juzgado de Trabajo	53	586	253	892
		11° Juzgado de Trabajo	53	356	228	637
		12° Juzgado de Trabajo	32	528	269	829
		13° Juzgado de Trabajo	66	376	267	709
		14° Juzgado de Trabajo	109	300	180	589
		15° Juzgado de Trabajo	130	498	357	985
		16° Juzgado de Trabajo	62	511	355	928
		17° Juzgado de Trabajo	49	452	308	809
		18° Juzgado de Trabajo	63	541	294	898
		19° Juzgado de Trabajo	47	461	241	749
		20° Juzgado de Trabajo	77	484	364	925
21° Juzgado de Trabajo	124	538	294	956		
22° Juzgado de Trabajo	44	502	321	867		
38° Juzgado de Trabajo	109	348	269	726		
39° Juzgado de Trabajo	154	281	91	526		
2021	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	99	485	260	844
		2° Juzgado de Trabajo	24	654	344	1,022
		3° Juzgado de Trabajo	47	625	426	1,098
		4° Juzgado de Trabajo	56	679	164	899
		5° Juzgado de Trabajo	112	723	217	1,052
		6° Juzgado de Trabajo	61	510	231	801
		7° Juzgado de Trabajo	93	640	433	1,166
		8° Juzgado de Trabajo	83	625	357	1,065
		9° Juzgado de Trabajo	26	440	203	669
		10° Juzgado de Trabajo	14	702	244	960
		11° Juzgado de Trabajo	36	255	118	409
		12° Juzgado de Trabajo	32	538	183	753
		13° Juzgado de Trabajo	25	318	230	573
		14° Juzgado de Trabajo	45	258	138	441
		15° Juzgado de Trabajo	57	533	310	900
		16° Juzgado de Trabajo	24	409	252	685
		17° Juzgado de Trabajo	24	518	258	800

		18° Juzgado de Trabajo	47	665	130	842
		19° Juzgado de Trabajo	40	489	184	713
		20° Juzgado de Trabajo	73	623	268	964
		21° Juzgado de Trabajo	57	433	151	641
		22° Juzgado de Trabajo	53	588	212	853
		38° Juzgado de Trabajo	114	403	101	618
		39° Juzgado de Trabajo	108	396	45	549

2022	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	7	423	248	678
		2° Juzgado de Trabajo	15	614	280	909
		3° Juzgado de Trabajo	18	854	459	1331
		4° Juzgado de Trabajo	36	631	286	953
		5° Juzgado de Trabajo	126	814	497	1437
		6° Juzgado de Trabajo	57	513	340	910
		7° Juzgado de Trabajo	21	604	374	999
		8° Juzgado de Trabajo	29	525	214	767
		9° Juzgado de Trabajo	6	431	203	640
		10° Juzgado de Trabajo	9	758	319	1086
		11° Juzgado de Trabajo	32	264	131	427
		12° Juzgado de Trabajo	25	645	281	950
		13° Juzgado de Trabajo	42	383	224	649
		14° Juzgado de Trabajo	26	367	245	638
		15° Juzgado de Trabajo	27	459	406	892
		16° Juzgado de Trabajo	10	448	155	613
		17° Juzgado de Trabajo	24	430	246	700
		18° Juzgado de Trabajo	46	672	230	948
		19° Juzgado de Trabajo	46	496	247	789
		20° Juzgado de Trabajo	58	480	351	889
21° Juzgado de Trabajo	31	543	384	958		
22° Juzgado de Trabajo	43	700	277	1020		
38° Juzgado de Trabajo	102	446	238	786		
39° Juzgado de Trabajo	49	358	146	553		

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 2: Conciliaciones en los Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Proceso	Dependencia	Conciliación Total	Sentencia	Índice de Conciliación Total
2017	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	12	242	5%
		2° Juzgado de Trabajo	13	229	5%
		3° Juzgado de Trabajo	8	292	3%
		4° Juzgado de Trabajo	7	250	3%
		5° Juzgado de Trabajo	2	271	1%
		6° Juzgado de Trabajo	11	253	4%
		7° Juzgado de Trabajo	13	265	5%
		8° Juzgado de Trabajo	9	228	4%
		9° Juzgado de Trabajo	11	280	4%
		10° Juzgado de Trabajo	12	281	4%
		11° Juzgado de Trabajo	17	294	5%
		12° Juzgado de Trabajo	9	302	3%
		13° Juzgado de Trabajo	13	354	4%
		14° Juzgado de Trabajo	13	281	4%
		15° Juzgado de Trabajo	3	238	1%

		16° Juzgado de Trabajo	6	252	2%
		17° Juzgado de Trabajo	8	320	2%
		18° Juzgado de Trabajo	15	261	5%
		19° Juzgado de Trabajo	18	320	5%
		20° Juzgado de Trabajo	11	301	4%
		21° Juzgado de Trabajo	13	211	6%
		22° Juzgado de Trabajo	18	300	6%
		38° Juzgado de Trabajo	2	117	2%
		39° Juzgado de Trabajo	12	131	8%
2018	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	13	333	4%
		2° Juzgado de Trabajo	16	300	5%
		3° Juzgado de Trabajo	13	317	4%
		4° Juzgado de Trabajo	8	289	3%
		5° Juzgado de Trabajo	9	333	3%
		6° Juzgado de Trabajo	5	300	2%
		7° Juzgado de Trabajo	15	280	5%
		8° Juzgado de Trabajo	8	278	3%
		9° Juzgado de Trabajo	15	339	4%
		10° Juzgado de Trabajo	17	300	5%
		11° Juzgado de Trabajo	11	324	3%
		12° Juzgado de Trabajo	5	316	2%
		13° Juzgado de Trabajo	29	361	7%
		14° Juzgado de Trabajo	15	357	4%
		15° Juzgado de Trabajo	9	279	3%
		16° Juzgado de Trabajo	21	324	6%
		17° Juzgado de Trabajo	12	413	3%
		18° Juzgado de Trabajo	14	349	4%
		19° Juzgado de Trabajo	12	378	3%
		20° Juzgado de Trabajo	22	385	5%
		21° Juzgado de Trabajo	17	475	3%
		22° Juzgado de Trabajo	13	408	3%
38° Juzgado de Trabajo	21	336	6%		
39° Juzgado de Trabajo	11	348	3%		
2019	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	16	421	4%
		2° Juzgado de Trabajo	22	336	6%
		3° Juzgado de Trabajo	11	303	4%
		4° Juzgado de Trabajo	12	481	2%
		5° Juzgado de Trabajo	3	306	1%
		6° Juzgado de Trabajo	4	381	1%
		7° Juzgado de Trabajo	7	302	2%
		8° Juzgado de Trabajo	10	365	3%
		9° Juzgado de Trabajo	4	375	1%
		10° Juzgado de Trabajo	8	359	2%
		11° Juzgado de Trabajo	12	383	3%
		12° Juzgado de Trabajo	7	351	2%
		13° Juzgado de Trabajo	17	397	4%
		14° Juzgado de Trabajo	14	384	4%
		15° Juzgado de Trabajo	6	386	2%
		16° Juzgado de Trabajo	22	403	5%
		17° Juzgado de Trabajo	8	450	2%
		18° Juzgado de Trabajo	15	318	5%
		19° Juzgado de Trabajo	16	412	4%

		20° Juzgado de Trabajo	15	375	4%
		21° Juzgado de Trabajo	10	380	3%
		22° Juzgado de Trabajo	7	414	2%
		38° Juzgado de Trabajo	6	361	2%
		39° Juzgado de Trabajo	12	378	3%
2020	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	7	200	3%
		2° Juzgado de Trabajo	4	240	2%
		3° Juzgado de Trabajo	10	225	4%
		4° Juzgado de Trabajo	2	226	1%
		5° Juzgado de Trabajo	0	136	0%
		6° Juzgado de Trabajo	3	189	2%
		7° Juzgado de Trabajo	5	265	2%
		8° Juzgado de Trabajo	1	170	1%
		9° Juzgado de Trabajo	2	255	1%
		10° Juzgado de Trabajo	7	202	3%
		11° Juzgado de Trabajo	7	282	2%
		12° Juzgado de Trabajo	6	170	3%
		13° Juzgado de Trabajo	8	266	3%
		14° Juzgado de Trabajo	6	235	2%
		15° Juzgado de Trabajo	0	288	0%
		16° Juzgado de Trabajo	3	270	1%
		17° Juzgado de Trabajo	3	243	1%
		18° Juzgado de Trabajo	3	184	2%
		19° Juzgado de Trabajo	4	249	2%
		20° Juzgado de Trabajo	5	210	2%
21° Juzgado de Trabajo	1	153	1%		
22° Juzgado de Trabajo	2	177	1%		
38° Juzgado de Trabajo	6	222	3%		
39° Juzgado de Trabajo	4	237	2%		
2021	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	14	283	5%
		2° Juzgado de Trabajo	6	308	2%
		3° Juzgado de Trabajo	8	350	2%
		4° Juzgado de Trabajo	7	295	2%
		5° Juzgado de Trabajo	0	207	0%
		6° Juzgado de Trabajo	18	351	5%
		7° Juzgado de Trabajo	11	328	3%
		8° Juzgado de Trabajo	10	314	3%
		9° Juzgado de Trabajo	14	413	3%
		10° Juzgado de Trabajo	10	349	3%
		11° Juzgado de Trabajo	15	364	4%
		12° Juzgado de Trabajo	19	254	7%
		13° Juzgado de Trabajo	17	346	5%
		14° Juzgado de Trabajo	24	366	6%
		15° Juzgado de Trabajo	11	353	3%
		16° Juzgado de Trabajo	17	348	5%
		17° Juzgado de Trabajo	13	422	3%
		18° Juzgado de Trabajo	11	262	4%
		19° Juzgado de Trabajo	7	399	2%
		20° Juzgado de Trabajo	9	374	2%
21° Juzgado de Trabajo	6	415	1%		
22° Juzgado de Trabajo	0	357	0%		
38° Juzgado de Trabajo	11	356	3%		

	39° Juzgado de Trabajo	8	485	2%
--	------------------------	---	-----	----

2022	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	13	354	4%
		2° Juzgado de Trabajo	12	473	2%
		3° Juzgado de Trabajo	10	351	3%
		4° Juzgado de Trabajo	11	318	3%
		5° Juzgado de Trabajo	0	290	0%
		6° Juzgado de Trabajo	15	366	4%
		7° Juzgado de Trabajo	10	400	2%
		8° Juzgado de Trabajo	17	359	5%
		9° Juzgado de Trabajo	2	346	1%
		10° Juzgado de Trabajo	1	295	0%
		11° Juzgado de Trabajo	13	370	3%
		12° Juzgado de Trabajo	14	369	4%
		13° Juzgado de Trabajo	7	293	2%
		14° Juzgado de Trabajo	15	339	4%
		15° Juzgado de Trabajo	15	313	5%
		16° Juzgado de Trabajo	18	369	5%
		17° Juzgado de Trabajo	15	427	3%
		18° Juzgado de Trabajo	13	351	4%
		19° Juzgado de Trabajo	3	378	1%
		20° Juzgado de Trabajo	15	422	3%
21° Juzgado de Trabajo	9	380	2%		
22° Juzgado de Trabajo	13	332	4%		
38° Juzgado de Trabajo	6	319	2%		
39° Juzgado de Trabajo	12	481	2%		

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 3: Juzgamiento Anticipado - Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Proceso	Dependencia	Juzgamiento anticipado
2017	Ordinario	1° Juzgado de Trabajo	18
		2° Juzgado de Trabajo	24
		3° Juzgado de Trabajo	37
		4° Juzgado de Trabajo	24
		5° Juzgado de Trabajo	0
		6° Juzgado de Trabajo	35
		7° Juzgado de Trabajo	23
		8° Juzgado de Trabajo	65
		9° Juzgado de Trabajo	22
		10° Juzgado de Trabajo	10
		11° Juzgado de Trabajo	76
		12° Juzgado de Trabajo	44
		13° Juzgado de Trabajo	119
		14° Juzgado de Trabajo	75
		15° Juzgado de Trabajo	12
		16° Juzgado de Trabajo	3
		17° Juzgado de Trabajo	46
		18° Juzgado de Trabajo	29
		19° Juzgado de Trabajo	94
		20° Juzgado de Trabajo	155
		21° Juzgado de Trabajo	59

		22° Juzgado de Trabajo	100
		38º Juzgado de Trabajo	3
		39º Juzgado de Trabajo	25
2018	Ordinario	1° Juzgado de Trabajo	59
		2° Juzgado de Trabajo	73
		3° Juzgado de Trabajo	84
		4° Juzgado de Trabajo	101
		5° Juzgado de Trabajo	2
		6° Juzgado de Trabajo	55
		7° Juzgado de Trabajo	54
		8° Juzgado de Trabajo	118
		9° Juzgado de Trabajo	89
		10° Juzgado de Trabajo	65
		11° Juzgado de Trabajo	118
		12° Juzgado de Trabajo	71
		13° Juzgado de Trabajo	97
		14° Juzgado de Trabajo	103
		15° Juzgado de Trabajo	54
		16° Juzgado de Trabajo	50
		17° Juzgado de Trabajo	110
		18° Juzgado de Trabajo	29
		19° Juzgado de Trabajo	75
		20° Juzgado de Trabajo	101
		21° Juzgado de Trabajo	102
		22° Juzgado de Trabajo	117
		38º Juzgado de Trabajo	79
		39º Juzgado de Trabajo	147
2019	Ordinario	1° Juzgado de Trabajo	126
		2° Juzgado de Trabajo	150
		3° Juzgado de Trabajo	79
		4° Juzgado de Trabajo	190
		5° Juzgado de Trabajo	5
		6° Juzgado de Trabajo	116
		7° Juzgado de Trabajo	67
		8° Juzgado de Trabajo	144
		9° Juzgado de Trabajo	112
		10° Juzgado de Trabajo	71
		11° Juzgado de Trabajo	132
		12° Juzgado de Trabajo	104
		13° Juzgado de Trabajo	100
		14° Juzgado de Trabajo	95
		15° Juzgado de Trabajo	101
		16° Juzgado de Trabajo	122
		17° Juzgado de Trabajo	168
		18° Juzgado de Trabajo	98
		19° Juzgado de Trabajo	189
		20° Juzgado de Trabajo	117
21° Juzgado de Trabajo	126		
22° Juzgado de Trabajo	145		
		38º Juzgado de Trabajo	194
		39º Juzgado de Trabajo	210
2020	Ordinario	1° Juzgado de Trabajo	28

		2° Juzgado de Trabajo	51
		3° Juzgado de Trabajo	53
		4° Juzgado de Trabajo	17
		5° Juzgado de Trabajo	1
		6° Juzgado de Trabajo	51
		7° Juzgado de Trabajo	50
		8° Juzgado de Trabajo	33
		9° Juzgado de Trabajo	50
		10° Juzgado de Trabajo	50
		11° Juzgado de Trabajo	82
		12° Juzgado de Trabajo	7
		13° Juzgado de Trabajo	64
		14° Juzgado de Trabajo	74
		15° Juzgado de Trabajo	98
		16° Juzgado de Trabajo	65
		17° Juzgado de Trabajo	53
		18° Juzgado de Trabajo	34
		19° Juzgado de Trabajo	52
		20° Juzgado de Trabajo	34
		21° Juzgado de Trabajo	36
		22° Juzgado de Trabajo	35
		38º Juzgado de Trabajo	118
		39º Juzgado de Trabajo	138
2021	Ordinario	1° Juzgado de Trabajo	91
		2° Juzgado de Trabajo	147
		3° Juzgado de Trabajo	180
		4° Juzgado de Trabajo	114
		5° Juzgado de Trabajo	2
		6° Juzgado de Trabajo	182
		7° Juzgado de Trabajo	147
		8° Juzgado de Trabajo	156
		9° Juzgado de Trabajo	164
		10° Juzgado de Trabajo	93
		11° Juzgado de Trabajo	83
		12° Juzgado de Trabajo	8
		13° Juzgado de Trabajo	119
		14° Juzgado de Trabajo	203
		15° Juzgado de Trabajo	201
		16° Juzgado de Trabajo	80
		17° Juzgado de Trabajo	128
		18° Juzgado de Trabajo	111
		19° Juzgado de Trabajo	151
		20° Juzgado de Trabajo	63
21° Juzgado de Trabajo	245		
22° Juzgado de Trabajo	190		
		38º Juzgado de Trabajo	188
		39º Juzgado de Trabajo	227

2022	Ordinario	1° Juzgado de Trabajo	67
		2° Juzgado de Trabajo	151
		3° Juzgado de Trabajo	103
		4° Juzgado de Trabajo	79

	5° Juzgado de Trabajo	1
	6° Juzgado de Trabajo	150
	7° Juzgado de Trabajo	146
	8° Juzgado de Trabajo	170
	9° Juzgado de Trabajo	96
	10° Juzgado de Trabajo	37
	11° Juzgado de Trabajo	109
	12° Juzgado de Trabajo	8
	13° Juzgado de Trabajo	77
	14° Juzgado de Trabajo	180
	15° Juzgado de Trabajo	136
	16° Juzgado de Trabajo	71
	17° Juzgado de Trabajo	127
	18° Juzgado de Trabajo	142
	19° Juzgado de Trabajo	116
	20° Juzgado de Trabajo	97
	21° Juzgado de Trabajo	176
	22° Juzgado de Trabajo	102
	38º Juzgado de Trabajo	157
	39º Juzgado de Trabajo	223

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 4: Celeridad en etapa de ejecución - Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Proceso	Dependencia	Ejecución
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
		20° Juzgado de Trabajo	-
21° Juzgado de Trabajo	-		
22° Juzgado de Trabajo	261		
	38º Juzgado de Trabajo	-	
	39º Juzgado de Trabajo	-	
2018	Abreviado y Ordinario de la NLPT	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
		22° Juzgado de Trabajo	70
		38° Juzgado de Trabajo	-
		39° 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		
38° Juzgado de Trabajo	882		
39° 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
		38° Juzgado de Trabajo	0
		39° Juzgado de Trabajo	-
2021	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	1,221
		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		

2022	Abreviado y Ordinario de la NLPT	1° Juzgado de Trabajo	325
		2° Juzgado de Trabajo	1443
		3° Juzgado de Trabajo	1540
		4° Juzgado de Trabajo	1385
		5° Juzgado de Trabajo	476
		6° Juzgado de Trabajo	229
		7° Juzgado de Trabajo	2,029
		8° Juzgado de Trabajo	1927
		9° Juzgado de Trabajo	1,473
		10° Juzgado de Trabajo	1504
		11° Juzgado de Trabajo	1465

	12° Juzgado de Trabajo	1444.5
	13° Juzgado de Trabajo	404
	14° Juzgado de Trabajo	1253.5
	15° Juzgado de Trabajo	1449
	16° Juzgado de Trabajo	1303
	17° Juzgado de Trabajo	177
	18° Juzgado de Trabajo	601
	19° Juzgado de Trabajo	-
	20° Juzgado de Trabajo	622
	21° Juzgado de Trabajo	21
	22° Juzgado de Trabajo	445
	38º Juzgado de Trabajo	-
	39º Juzgado de Trabajo	1152

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 5: Carga Procesal - Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Dependencia	Calificación	Trámite	Ejecución	Impugnación	Tránsito	Carga Total
2017	1° Juzgado de Trabajo	100	501	405	156	138	1,300
	2° Juzgado de Trabajo	84	483	265	145	300	1,277
	3° Juzgado de Trabajo	212	477	342	222	107	1,360
	4° Juzgado de Trabajo	215	482	370	227	98	1,392
	5° Juzgado de Trabajo	188	473	340	173	321	1,495
	6° Juzgado de Trabajo	151	347	460	179	221	1,358
	7° Juzgado de Trabajo	174	394	436	202	204	1,410
	8° Juzgado de Trabajo	136	351	479	189	186	1,341
	9° Juzgado de Trabajo	112	436	411	180	242	1,381
	10° Juzgado de Trabajo	135	617	331	144	238	1,465
	11° Juzgado de Trabajo	74	260	376	97	357	1,164
	12° Juzgado de Trabajo	133	370	387	137	370	1,397
	13° Juzgado de Trabajo	96	370	430	127	289	1,312
	14° Juzgado de Trabajo	126	326	495	126	198	1,271
	15° Juzgado de Trabajo	253	499	278	167	137	1,334
	16° Juzgado de Trabajo	204	584	338	175	162	1,463
	17° Juzgado de Trabajo	169	776	34	191	204	1,374
	18° Juzgado de Trabajo	158	861	38	198	175	1,430
	19° Juzgado de Trabajo	155	607	35	185	441	1,423
20° Juzgado de Trabajo	162	822	24	120	344	1,472	
21° Juzgado de Trabajo	123	604	26	220	626	1,599	
22° Juzgado de Trabajo	181	659	24	270	465	1,599	
38º Juzgado de Trabajo	278	140	2	68	176	664	
39º Juzgado de Trabajo	229	173	10	89	197	698	
2018	1° Juzgado de Trabajo	112	630	557	286	118	1,703
	2° Juzgado de Trabajo	84	813	633	253	112	1,895
	3° Juzgado de Trabajo	133	797	466	192	174	1,762
	4° Juzgado de Trabajo	147	821	485	180	182	1,815
	5° Juzgado de Trabajo	291	642	415	288	282	1,918
	6° Juzgado de Trabajo	293	476	427	325	343	1,864
	7° Juzgado de Trabajo	234	675	531	138	152	1,730
	8° Juzgado de Trabajo	188	611	541	198	183	1,721
	9° Juzgado de Trabajo	108	634	395	279	409	1,825
	10° Juzgado de Trabajo	100	844	274	152	452	1,822
	11° Juzgado de Trabajo	128	361	425	227	456	1,597

	12° Juzgado de Trabajo	108	689	309	258	424	1,788
	13° Juzgado de Trabajo	98	549	544	349	242	1,782
	14° Juzgado de Trabajo	131	457	597	287	237	1,709
	15° Juzgado de Trabajo	223	716	383	181	272	1,775
	16° Juzgado de Trabajo	232	716	382	268	384	1,982
	17° Juzgado de Trabajo	156	849	97	329	164	1,595
	18° Juzgado de Trabajo	151	759	163	286	142	1,501
	19° Juzgado de Trabajo	196	631	159	279	183	1,448
	20° Juzgado de Trabajo	223	649	126	240	254	1,492
	21° Juzgado de Trabajo	216	730	94	450	154	1,644
	22° Juzgado de Trabajo	173	891	148	390	162	1,764
	38° Juzgado de Trabajo	247	257	58	183	296	1,041
	39° Juzgado de Trabajo	285	269	84	175	178	991
2019	1° Juzgado de Trabajo	82	856	699	272	180	2,089
	2° Juzgado de Trabajo	56	1,013	575	354	193	2,191
	3° Juzgado de Trabajo	53	1,168	573	184	223	2,201
	4° Juzgado de Trabajo	49	956	624	212	201	2,042
	5° Juzgado de Trabajo	211	1,031	544	363	325	2,474
	6° Juzgado de Trabajo	167	836	746	317	277	2,343
	7° Juzgado de Trabajo	204	1,011	699	253	267	2,434
	8° Juzgado de Trabajo	160	873	719	314	261	2,327
	9° Juzgado de Trabajo	102	866	586	207	407	2,168
	10° Juzgado de Trabajo	129	1,070	512	224	362	2,297
	11° Juzgado de Trabajo	135	462	634	177	440	1,848
	12° Juzgado de Trabajo	203	800	626	152	395	2,176
	13° Juzgado de Trabajo	135	662	653	227	293	1,970
	14° Juzgado de Trabajo	214	572	665	156	271	1,878
	15° Juzgado de Trabajo	203	874	490	143	374	2,084
	16° Juzgado de Trabajo	240	804	546	254	360	2,204
	17° Juzgado de Trabajo	114	856	318	300	317	1,905
	18° Juzgado de Trabajo	142	920	353	237	186	1,838
	19° Juzgado de Trabajo	180	753	353	262	309	1,857
	20° Juzgado de Trabajo	153	829	317	249	255	1,803
21° Juzgado de Trabajo	233	849	233	329	304	1,948	
22° Juzgado de Trabajo	160	1,029	278	294	291	2,052	
38° Juzgado de Trabajo	342	518	126	179	277	1,442	
39° Juzgado de Trabajo	729	424	128	144	271	1,696	
2020	1° Juzgado de Trabajo	314	654	642	257	388	2,255
	2° Juzgado de Trabajo	31	1,109	709	291	430	2,570
	3° Juzgado de Trabajo	80	1,204	715	205	233	2,437
	4° Juzgado de Trabajo	65	1,028	742	231	186	2,252
	5° Juzgado de Trabajo	446	975	585	266	361	2,633
	6° Juzgado de Trabajo	249	815	513	207	708	2,492
	7° Juzgado de Trabajo	249	1,015	789	336	256	2,645
	8° Juzgado de Trabajo	249	899	783	214	279	2,424
	9° Juzgado de Trabajo	219	767	830	231	316	2,363
	10° Juzgado de Trabajo	169	1,094	678	200	297	2,438
	11° Juzgado de Trabajo	156	510	723	250	391	2,030
	12° Juzgado de Trabajo	58	963	709	217	324	2,271
	13° Juzgado de Trabajo	147	645	786	206	302	2,086
	14° Juzgado de Trabajo	314	539	754	118	286	2,011
	15° Juzgado de Trabajo	309	774	591	162	422	2,258

	16° Juzgado de Trabajo	284	805	585	261	507	2,442
	17° Juzgado de Trabajo	124	990	425	165	296	2,000
	18° Juzgado de Trabajo	160	1,045	422	156	226	2,009
	19° Juzgado de Trabajo	133	841	464	159	281	1,878
	20° Juzgado de Trabajo	214	876	386	118	258	1,852
	21° Juzgado de Trabajo	150	1,207	349	154	283	2,143
	22° Juzgado de Trabajo	118	1,267	385	139	251	2,160
	38° Juzgado de Trabajo	245	750	207	196	220	1,618
	39° Juzgado de Trabajo	342	938	242	218	214	1,954
2021	1° Juzgado de Trabajo	241	837	880	253	222	2,433
	2° Juzgado de Trabajo	59	1,194	918	246	251	2,668
	3° Juzgado de Trabajo	107	1,218	719	234	364	2,642
	4° Juzgado de Trabajo	127	1,078	688	298	312	2,503
	5° Juzgado de Trabajo	226	1,398	523	195	535	2,877
	6° Juzgado de Trabajo	176	949	529	284	709	2,647
	7° Juzgado de Trabajo	145	1,134	873	377	373	2,902
	8° Juzgado de Trabajo	116	1,102	877	296	378	2,769
	9° Juzgado de Trabajo	110	899	762	334	406	2,511
	10° Juzgado de Trabajo	49	1,265	772	247	244	2,577
	11° Juzgado de Trabajo	142	472	840	294	545	2,293
	12° Juzgado de Trabajo	130	974	803	318	457	2,682
	13° Juzgado de Trabajo	50	675	505	312	672	2,214
	14° Juzgado de Trabajo	64	740	494	213	546	2,057
	15° Juzgado de Trabajo	189	962	587	170	440	2,348
	16° Juzgado de Trabajo	159	921	703	314	446	2,543
	17° Juzgado de Trabajo	55	1,018	506	173	334	2,086
	18° Juzgado de Trabajo	80	1,299	461	169	269	2,278
	19° Juzgado de Trabajo	205	842	587	207	285	2,126
	20° Juzgado de Trabajo	195	989	442	188	277	2,091
	21° Juzgado de Trabajo	84	1,279	441	248	244	2,296
	22° Juzgado de Trabajo	128	1,323	444	211	196	2,302
	38° Juzgado de Trabajo	181	840	280	158	372	1,831
	39° Juzgado de Trabajo	227	943	334	263	421	2,188

2022	1° Juzgado de Trabajo	21	973	790	328	291	2,403
	2° Juzgado de Trabajo	41	1,108	586	340	460	2,535
	3° Juzgado de Trabajo	61	1,332	722	261	371	2,747
	4° Juzgado de Trabajo	135	1,146	791	348	452	2,872
	5° Juzgado de Trabajo	403	1,308	667	171	545	3,094
	6° Juzgado de Trabajo	243	805	719	285	676	2,728
	7° Juzgado de Trabajo	99	1,198	1,025	369	495	3,186
	8° Juzgado de Trabajo	92	1,130	1,030	342	399	2,993
	9° Juzgado de Trabajo	67	849	1,103	404	365	2,788
	10° Juzgado de Trabajo	54	1,328	756	372	561	3,071
	11° Juzgado de Trabajo	113	467	1,040	294	434	2,348
	12° Juzgado de Trabajo	115	987	766	401	750	3,019
	13° Juzgado de Trabajo	122	791	1,196	258	369	2,736
	14° Juzgado de Trabajo	47	831	1,139	257	384	2,658
	15° Juzgado de Trabajo	145	1,155	725	274	476	2,775

16° Juzgado de Trabajo	102	885	724	180	850	2,741
17° Juzgado de Trabajo	42	915	946	235	218	2,356
18° Juzgado de Trabajo	89	1,031	744	261	216	2,341
19° Juzgado de Trabajo	167	832	849	339	500	2,687
20° Juzgado de Trabajo	251	939	855	366	276	2,687
21° Juzgado de Trabajo	80	921	785	316	318	2,420
22° Juzgado de Trabajo	97	887	808	393	210	2,395
38° Juzgado de Trabajo	229	868	572	237	254	2,160
39° Juzgado de Trabajo	118	962	607	539	249	2,475

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 6: Reporte Celeridad 2 en los Juzgados de Trabajo que conocen de la NLPT (2017-2022)

Año	Dependencia	Calificación con Auto admisorio ¹²¹	Aud. Juzg a Sentencia 1° Instancia ¹²²	Aud. Conc. a Aud. Juzg. ¹²³	Aud. Conciliación ¹²⁴
2017	1° Juzgado de Trabajo	52	95	164	153
	2° Juzgado de Trabajo	46	-	158	150
	3° Juzgado de Trabajo	48	22	300	91
	4° Juzgado de Trabajo	67	31	242	143
	5° Juzgado de Trabajo	105	22	125	44
	6° Juzgado de Trabajo	55	10	56	60
	7° Juzgado de Trabajo	95	10	200	105
	8° Juzgado de Trabajo	96	13	41	39
	9° Juzgado de Trabajo	68	16	129	75
	10° Juzgado de Trabajo	59	100	270	98
	11° Juzgado de Trabajo	81	10	43	71
	12° Juzgado de Trabajo	70	8	63	107
	13° Juzgado de Trabajo	69	21	67	49
	14° Juzgado de Trabajo	69	16	46	37
	15° Juzgado de Trabajo	98	15	266	92
	16° Juzgado de Trabajo	92	24	256	113
	17° Juzgado de Trabajo	79	24	230	163
	18° Juzgado de Trabajo	68	30	212	259
	19° Juzgado de Trabajo	64	14	213	267
	20° Juzgado de Trabajo	108	13	253	257
21° Juzgado de Trabajo	86	20	291	329	
22° Juzgado de Trabajo	84	34	176	349	
38° Juzgado de Trabajo	90	-	62	43	
39° Juzgado de Trabajo	116	-	63	47	
2018	1° Juzgado de Trabajo	53	-	144	175
	2° Juzgado de Trabajo	43	10	183	159
	3° Juzgado de Trabajo	11	78	278	159
	4° Juzgado de Trabajo	49	17	200	185
	5° Juzgado de Trabajo	107	-	118	80

¹²¹ Calificación con Auto admisorio: duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la resolución del auto admisorio.

¹²² Aud. Juzg a Sentencia 1° 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).

¹²³ Aud. Conc. a Aud. Juzg: duración en días calendario desde la realización de la Audiencia de Conciliación hasta la realización de la Audiencia de Juzgamiento.

¹²⁴ Aud. Conciliación: duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la realización de la Audiencia de Conciliación.

	6° Juzgado de Trabajo	97	-	87	80
	7° Juzgado de Trabajo	96	27	141	168
	8° Juzgado de Trabajo	85	-	105	98
	9° Juzgado de Trabajo	40	12	130	120
	10° Juzgado de Trabajo	28	112	275	102
	11° Juzgado de Trabajo	43	8	48	150
	12° Juzgado de Trabajo	35	8	101	134
	13° Juzgado de Trabajo	29	13	139	75
	14° Juzgado de Trabajo	43	-	99	65
	15° Juzgado de Trabajo	60	24	142	144
	16° Juzgado de Trabajo	41	14	115	166
	17° Juzgado de Trabajo	64	-	306	201
	18° Juzgado de Trabajo	57	-	274	247
	19° Juzgado de Trabajo	64	26	273	254
	20° Juzgado de Trabajo	80	11	224	273
	21° Juzgado de Trabajo	75	14	276	247
	22° Juzgado de Trabajo	71	35	146	168
	38° Juzgado de Trabajo	102	46	95	64
	39° Juzgado de Trabajo	98	5	95	80
2019	1° Juzgado de Trabajo	47	23	176	158
	2° Juzgado de Trabajo	33	45	217	174
	3° Juzgado de Trabajo	22	23	319	223
	4° Juzgado de Trabajo	32	12	235	221
	5° Juzgado de Trabajo	93	29	161	131
	6° Juzgado de Trabajo	62	-	123	117
	7° Juzgado de Trabajo	90	32	215	176
	8° Juzgado de Trabajo	60	-	174	174
	9° Juzgado de Trabajo	62	-	183	173
	10° Juzgado de Trabajo	51	171	347	177
	11° Juzgado de Trabajo	56	21	40	161
	12° Juzgado de Trabajo	87	10	204	122
	13° Juzgado de Trabajo	51	-	92	62
	14° Juzgado de Trabajo	89	-	91	51
	15° Juzgado de Trabajo	101	66	181	155
	16° Juzgado de Trabajo	86	44	183	148
	17° Juzgado de Trabajo	65	15	177	160
	18° Juzgado de Trabajo	70	53	153	198
	19° Juzgado de Trabajo	79	21	122	187
	20° Juzgado de Trabajo	78	17	122	176
	21° Juzgado de Trabajo	92	7	184	172
	22° Juzgado de Trabajo	91	36	181	167
	38° Juzgado de Trabajo	110	12	61	55
	39° Juzgado de Trabajo	111	-	71	73
2020	1° Juzgado de Trabajo	141	-	305	131
	2° Juzgado de Trabajo	18	150	305	366
	3° Juzgado de Trabajo	17	36	480	365
	4° Juzgado de Trabajo	20	18	362	188
	5° Juzgado de Trabajo	309	-	213	108
	6° Juzgado de Trabajo	115	-	305	166
	7° Juzgado de Trabajo	109	-	346	230
	8° Juzgado de Trabajo	130	43	320	244
	9° Juzgado de Trabajo	83	20	366	228

	10° Juzgado de Trabajo	77	11	430	176
	11° Juzgado de Trabajo	92	7	174	171
	12° Juzgado de Trabajo	75	19	275	298
	13° Juzgado de Trabajo	72	150	184	68
	14° Juzgado de Trabajo	205	14	121	79
	15° Juzgado de Trabajo	187	14	305	231
	16° Juzgado de Trabajo	160	24	336	266
	17° Juzgado de Trabajo	54	27	305	117
	18° Juzgado de Trabajo	68	9	358	208
	19° Juzgado de Trabajo	66	-	307	143
	20° Juzgado de Trabajo	113	-	322	216
	21° Juzgado de Trabajo	177	8	305	307
	22° Juzgado de Trabajo	49	14	324	180
	38º Juzgado de Trabajo	182	13	213	302
	39º Juzgado de Trabajo	172	1	170	49
2021	1° Juzgado de Trabajo	134	18	155	203
	2° Juzgado de Trabajo	36	258	286	278
	3° Juzgado de Trabajo	58	-	631	507
	4° Juzgado de Trabajo	65	-	399	474
	5° Juzgado de Trabajo	148	-	558	401
	6° Juzgado de Trabajo	86	32	209	310
	7° Juzgado de Trabajo	105	4	475	516
	8° Juzgado de Trabajo	92	30	243	356
	9° Juzgado de Trabajo	42	16	188	201
	10° Juzgado de Trabajo	35	61	365	105
	11° Juzgado de Trabajo	49	13	63	158
	12° Juzgado de Trabajo	37	100	206	268
	13° Juzgado de Trabajo	29	146	223	89
	14° Juzgado de Trabajo	58	23	122	159
	15° Juzgado de Trabajo	105	10	153	346
	16° Juzgado de Trabajo	76	37	181	156
	17° Juzgado de Trabajo	28	2	123	297
	18° Juzgado de Trabajo	55	-	517	540
	19° Juzgado de Trabajo	53	-	181	251
	20° Juzgado de Trabajo	101	-	183	250
21° Juzgado de Trabajo	64	11	209	331	
22° Juzgado de Trabajo	63	17	558	452	
38º Juzgado de Trabajo	137	-	150	317	
39º Juzgado de Trabajo	119	9	471	204	

2022	1° Juzgado de Trabajo	29	-	207	204
	2° Juzgado de Trabajo	37	-	278	204
	3° Juzgado de Trabajo	90	-	434	311
	4° Juzgado de Trabajo	85	45	185	210
	5° Juzgado de Trabajo	146	-	258	489
	6° Juzgado de Trabajo	94	-	246	277
	7° Juzgado de Trabajo	45	-	334	300
	8° Juzgado de Trabajo	47	7	255	336
	9° Juzgado de Trabajo	31	49	186	167
	10° Juzgado de Trabajo	28	176	399	153
	11° Juzgado de Trabajo	48	-	120	120
	12° Juzgado de Trabajo	46	28	306	225

13° Juzgado de Trabajo	56	-	259	97
14° Juzgado de Trabajo	27	-	139	203
15° Juzgado de Trabajo	115	13	163	326
16° Juzgado de Trabajo	42	39	241	147
17° Juzgado de Trabajo	32	-	156	190
18° Juzgado de Trabajo	58	-	395	375
19° Juzgado de Trabajo	69	-	214	177
20° Juzgado de Trabajo	65	-	212	190
21° Juzgado de Trabajo	42	24	304	264
22° Juzgado de Trabajo	76	-	337	320
38° Juzgado de Trabajo	122	-	243	289
39° Juzgado de Trabajo	136	29	258	161

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 7: Ranking de Materias en los Juzgados de Trabajo que conocen de la NLPT (2017-2022)

Año	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 FRAUDULENTA	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
	DES NATURALIZACIÓN 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 FRAUDULENTE	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 SANCIÓN 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

	DES NATURALIZACIÓN 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
	DES NATURALIZACIÓN 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 FRAUDULENTA	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 Ó INEFICACIA DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	57

2022	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS	1
	REPOSICION	2

INCUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES Y NORMAS LABORALES	3
DESNATURALIZACIÓN 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 FRAUDULENTE	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

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

3. INSTANCIA DE SALA SUPERIOR - NLPT

La 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, 8° Sala Laboral conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con competencia en toda la Corte.

Cuadro N° 8: Reporte Celeridad de las Salas Laborales que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Dependencia	2° Instancia ¹²⁵
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

2022	1º SALA LABORAL	84
	2º SALA LABORAL	167
	3º SALA LABORAL	109
	4º SALA LABORAL	15
	7º SALA LABORAL	34
	8º SALA LABORAL	41

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

Cuadro N° 9: Carga Procesal - Salas Laborales que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Dependencia	Calificación	Trámite	Impugnación	Tránsito	Carga Total
2017	1º SALA LABORAL	2	1,262	0	136	1,400
	3º SALA LABORAL	29	1,060	46	837	1,972
	4º SALA LABORAL	38	726	121	1,116	2,001
	7º SALA LABORAL	23	728	108	507	1,366

¹²⁵ 2° Instancia: duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la emisión de la sentencia.

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

2022	1° SALA LABORAL	17	135	6	28	1,937
	2° SALA LABORAL	24	427	1	10	1,391
	3° SALA LABORAL	7	297	6	23	2,023
	4° SALA LABORAL	13	83	14	28	1,878
	7° SALA LABORAL	1	184	4	3	1,832
	8° SALA LABORAL	2	205	2	4	1,766

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 03-11-2023)

REPORTE CONSOLIDADO DE CELERIDAD

4. INSTANCIA DE JUZGADO ESPECIALIZADO - NLPT

El 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39° Juzgado de Trabajo conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con competencia territorial en la CSJ de Lima.

Cuadro N° 10: Reporte Celeridad en los Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Dependencia	1era. Calificación ¹²⁶	Auto admisorio ¹²⁷	Conciliación ¹²⁸	Juzgamiento ¹²⁹	Sentencia 1° Instancia ¹³⁰	Apelación ¹³¹	132 1° Instancia	133 2° Instancia	134 Ejecución
2017	LIMA - 1° Juzgado de Trabajo	28	52	153	164	95	12	499	126	-
2017	LIMA - 2° Juzgado de Trabajo	35	46	149	158	-	-	414	206	101
2017	LIMA - 3° Juzgado de Trabajo	39	48	91	300	22	8	558	208	160
2017	LIMA - 4° Juzgado de Trabajo	51	67	143	242	31	5	575	197	726
2017	LIMA - 5° Juzgado de Trabajo	77	105	44	125	22	10	589	224	281
2017	LIMA - 6° Juzgado de Trabajo	42	55	60	56	10	5	141	97	1,088
2017	LIMA - 7° Juzgado de Trabajo	84	95	105	200	10	7	364	183	950
2017	LIMA - 8° Juzgado de Trabajo	89	96	39	41	13	9	98	116	-
2017	LIMA - 9° Juzgado de Trabajo	43	68	76	129	16	6	293	113	-
2017	LIMA - 10° Juzgado de Trabajo	45	59	98	270	100	13	610	205	-
2017	LIMA - 11° Juzgado de Trabajo	40	81	71	43	10	5	122	75	859
2017	LIMA - 12° Juzgado de Trabajo	50	70	107	63	8	11	217	101	91
2017	LIMA - 13° Juzgado de Trabajo	41	69	48	67	21	8	191	101	335
2017	LIMA - 14° Juzgado de Trabajo	49	69	37	46	16	7	89	63	526
2017	LIMA - 15° Juzgado de Trabajo	87	98	92	266	15	12	596	196	8
2017	LIMA - 16° Juzgado de Trabajo	85	92	113	256	24	8	606	189	57

¹²⁶ **Calificación:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la primera resolución de la calificación de la demanda.

¹²⁷ **Auto admisorio:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la resolución de la calificación con auto admisorio.

¹²⁸ **Conciliación:** duración en días calendario desde la admisión de la demanda hasta la audiencia de conciliación.

¹²⁹ **Juzgamiento:** duración en días calendario desde la audiencia de conciliación hasta la audiencia de juzgamiento.

¹³⁰ **Sentencia 1° Instancia:** duración en días calendario desde la audiencia de juzgamiento hasta la sentencia en 1° instancia.

¹³¹ **Apelación:** duración en días calendario desde la sentencia hasta la calificación de la apelación (concede, no concede o inadmisibles).

¹³² **1° Instancia:** duración en días calendario desde la admisión de la demanda hasta la resolución que ponga fin en primera instancia (sentencia y auto final).

¹³³ **2° Instancia:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la emisión de la sentencia de vista.

¹³⁴ **Ejecución:** duración en días calendario desde el ingreso a la etapa de ejecución hasta el archivamiento definitivo del expediente.

Año	Dependencia	1era. Calificación ¹²⁶	Auto admisorio ¹²⁷	Conciliación ¹²⁸	Juzgamiento ¹²⁹	Sentencia 1ª Instancia ¹³⁰	Apelación ¹³¹	1ª Instancia ¹³²	2ª Instancia ¹³³	134 Ejecución
2017	LIMA - 17° Juzgado de Trabajo	53	79	163	230	24	5	339	164	700
2017	LIMA - 18° Juzgado de Trabajo	54	68	259	212	30	7	406	140	-
2017	LIMA - 19° Juzgado de Trabajo	52	64	267	213	14	9	384	280	57
2017	LIMA - 20° Juzgado de Trabajo	88	108	257	253	13	6	297	229	-
2017	LIMA - 21° Juzgado de Trabajo	57	86	329	291	20	9	439	224	-
2017	LIMA - 22° Juzgado de Trabajo	71	84	349	176	34	8	400	275	261
2017	LIMA - 38° Juzgado de Trabajo	73	90	43	62	-	-	133	157	-
2017	LIMA - 39° Juzgado de Trabajo	86	116	47	63	-	-	132	161	-
2018	LIMA - 1° Juzgado de Trabajo	43	53	175	144	-	-	345	154	729
2018	LIMA - 2° Juzgado de Trabajo	28	43	159	183	10	7	345	219	168
2018	LIMA - 3° Juzgado de Trabajo	11	11	159	278	78	6	387	213	384
2018	LIMA - 4° Juzgado de Trabajo	46	49	185	200	17	11	380	261	-
2018	LIMA - 5° Juzgado de Trabajo	97	107	80	118	-	-	251	217	730
2018	LIMA - 6° Juzgado de Trabajo	86	97	80	87	-	-	200	171	-
2018	LIMA - 7° Juzgado de Trabajo	84	96	168	141	27	15	296	275	1,083
2018	LIMA - 8° Juzgado de Trabajo	82	85	98	105	-	-	170	192	560
2018	LIMA - 9° Juzgado de Trabajo	28	40	120	130	12	9	243	136	1,110
2018	LIMA - 10° Juzgado de Trabajo	21	28	102	275	112	7	371	237	-
2018	LIMA - 11° Juzgado de Trabajo	32	43	150	48	8	8	194	100	870
2018	LIMA - 12° Juzgado de Trabajo	20	35	134	101	8	10	257	149	511
2018	LIMA - 13° Juzgado de Trabajo	22	29	75	139	13	12	230	127	728
2018	LIMA - 14° Juzgado de Trabajo	30	43	65	99	-	-	179	81	491
2018	LIMA - 15° Juzgado de Trabajo	26	60	144	142	24	5	296	207	585
2018	LIMA - 16° Juzgado de Trabajo	18	41	166	115	14	8	300	211	-
2018	LIMA - 17° Juzgado de Trabajo	62	64	201	306	-	-	459	254	-
2018	LIMA - 18° Juzgado de Trabajo	52	57	247	274	-	-	601	289	50
2018	LIMA - 19° Juzgado de Trabajo	49	64	253	273	26	9	560	308	-
2018	LIMA - 20° Juzgado de Trabajo	63	80	273	224	11	11	439	379	599
2018	LIMA - 21° Juzgado de Trabajo	70	75	247	276	14	7	607	325	178
2018	LIMA - 22° Juzgado de Trabajo	67	71	168	146	35	6	526	289	70
2018	LIMA - 38° Juzgado de Trabajo	68	102	64	95	46	9	181	98	-

Año	Dependencia	1era. Calificación ¹²⁶	Auto admisorio ¹²⁷	Conciliación ¹²⁸	Juzgamiento ¹²⁹	Sentencia 1ª Instancia ¹³⁰	Apelación ¹³¹	1º Instancia ¹³²	2º Instancia ¹³³	134 Ejecución
2018	LIMA - 39º Juzgado de Trabajo	78	98	80	95	5	8	126	129	-
2019	LIMA - 1º Juzgado de Trabajo	38	47	158	176	23	12	366	194	1,156
2019	LIMA - 2º Juzgado de Trabajo	25	33	174	217	45	14	306	199	-
2019	LIMA - 3º Juzgado de Trabajo	20	22	223	319	23	8	493	259	1,327
2019	LIMA - 4º Juzgado de Trabajo	28	32	222	235	12	6	392	252	930
2019	LIMA - 5º Juzgado de Trabajo	69	93	131	161	29	10	328	277	-
2019	LIMA - 6º Juzgado de Trabajo	51	62	117	123	-	-	196	221	-
2019	LIMA - 7º Juzgado de Trabajo	78	90	176	215	32	12	404	325	545
2019	LIMA - 8º Juzgado de Trabajo	56	60	174	174	-	-	287	275	1,054
2019	LIMA - 9º Juzgado de Trabajo	39	62	173	183	-	-	337	220	627
2019	LIMA - 10º Juzgado de Trabajo	37	51	178	347	171	9	509	320	1,923
2019	LIMA - 11º Juzgado de Trabajo	44	56	161	40	21	8	224	104	896
2019	LIMA - 12º Juzgado de Trabajo	49	87	122	204	10	6	338	244	1,085
2019	LIMA - 13º Juzgado de Trabajo	47	51	62	92	-	-	221	155	1,049
2019	LIMA - 14º Juzgado de Trabajo	84	89	51	91	-	-	188	99	975
2019	LIMA - 15º Juzgado de Trabajo	66	101	155	181	66	7	389	241	1,302
2019	LIMA - 16º Juzgado de Trabajo	55	86	148	183	44	10	361	309	966
2019	LIMA - 17º Juzgado de Trabajo	54	65	160	177	15	7	340	214	802
2019	LIMA - 18º Juzgado de Trabajo	62	70	198	153	53	11	399	126	792
2019	LIMA - 19º Juzgado de Trabajo	69	79	187	122	21	9	305	204	55
2019	LIMA - 20º Juzgado de Trabajo	64	78	176	122	17	9	322	286	614
2019	LIMA - 21º Juzgado de Trabajo	83	92	172	184	7	6	346	263	62
2019	LIMA - 22º Juzgado de Trabajo	84	91	167	181	36	12	329	222	784
2019	LIMA - 38º Juzgado de Trabajo	81	110	55	61	12	7	121	138	882
2019	LIMA - 39º Juzgado de Trabajo	111	111	73	71	-	-	105	166	612
2020	LIMA - 1º Juzgado de Trabajo	155	141	131	305	-	-	511	266	320
2020	LIMA - 2º Juzgado de Trabajo	16	18	366	305	150	13	568	310	0
2020	LIMA - 3º Juzgado de Trabajo	13	17	359	480	36	7	692	355	1,175
2020	LIMA - 4º Juzgado de Trabajo	13	20	188	362	18	6	621	231	924
2020	LIMA - 5º Juzgado de Trabajo	141	309	108	213	-	-	600	527	-
2020	LIMA - 6º Juzgado de Trabajo	94	115	166	305	-	-	478	345	1,130

Año	Dependencia	1era. Calificación ¹²⁶	Auto admisorio ¹²⁷	Conciliación ¹²⁸	Juzgamiento ¹²⁹	Sentencia 1ª Instancia ¹³⁰	Apelación ¹³¹	1ª Instancia ¹³²	2ª Instancia ¹³³	134 Ejecución
2020	LIMA - 7° Juzgado de Trabajo	87	109	230	346	-	-	547	440	-
2020	LIMA - 8° Juzgado de Trabajo	95	130	244	320	43	7	538	345	1,978
2020	LIMA - 9° Juzgado de Trabajo	70	83	228	366	20	12	539	293	1,207
2020	LIMA - 10° Juzgado de Trabajo	53	77	176	430	11	13	587	253	1,350
2020	LIMA - 11° Juzgado de Trabajo	53	92	171	174	7	8	357	228	870
2020	LIMA - 12° Juzgado de Trabajo	31	75	298	275	19	8	527	269	751
2020	LIMA - 13° Juzgado de Trabajo	66	72	68	184	150	12	376	267	687
2020	LIMA - 14° Juzgado de Trabajo	112	205	81	121	14	5	300	180	0
2020	LIMA - 15° Juzgado de Trabajo	130	187	231	305	14	9	498	357	616
2020	LIMA - 16° Juzgado de Trabajo	62	160	266	336	24	11	511	355	0
2020	LIMA - 17° Juzgado de Trabajo	50	54	117	305	27	7	452	308	154
2020	LIMA - 18° Juzgado de Trabajo	63	68	208	358	9	5	539	294	111
2020	LIMA - 19° Juzgado de Trabajo	47	66	143	307	-	-	461	241	241
2020	LIMA - 20° Juzgado de Trabajo	77	113	216	322	-	-	484	364	370
2020	LIMA - 21° Juzgado de Trabajo	124	177	307	305	8	12	538	294	46
2020	LIMA - 22° Juzgado de Trabajo	44	49	180	324	14	9	499	321	0
2020	LIMA - 38° Juzgado de Trabajo	109	182	302	213	13	11	348	269	0
2020	LIMA - 39° Juzgado de Trabajo	154	172	49	170	1	9	281	91	-
2021	LIMA - 1° Juzgado de Trabajo	99	134	203	155	18	8	485	260	1,221
2021	LIMA - 2° Juzgado de Trabajo	24	36	278	286	258	8	654	344	511
2021	LIMA - 3° Juzgado de Trabajo	47	58	507	631	-	-	626	426	1,372
2021	LIMA - 4° Juzgado de Trabajo	56	65	473	399	-	-	679	164	839
2021	LIMA - 5° Juzgado de Trabajo	111	148	401	558	-	-	723	217	1,123
2021	LIMA - 6° Juzgado de Trabajo	61	86	310	209	32	13	511	231	0
2021	LIMA - 7° Juzgado de Trabajo	92	105	516	475	4	6	640	433	0
2021	LIMA - 8° Juzgado de Trabajo	84	92	356	243	30	6	626	357	762
2021	LIMA - 9° Juzgado de Trabajo	26	42	201	188	16	8	440	203	127
2021	LIMA - 10° Juzgado de Trabajo	14	35	105	365	61	10	702	244	233
2021	LIMA - 11° Juzgado de Trabajo	36	49	158	63	13	7	255	118	899
2021	LIMA - 12° Juzgado de Trabajo	32	37	268	206	100	5	536	183	12
2021	LIMA - 13° Juzgado de Trabajo	25	29	89	223	146	10	318	230	0

Año	Dependencia	1era. Calificación ¹²⁶	Auto admisorio ¹²⁷	Conciliación ¹²⁸	Juzgamiento ¹²⁹	Sentencia 1° Instancia ¹³⁰	Apelación ¹³¹	1° Instancia ¹³²	2° Instancia ¹³³	134 Ejecución
2021	LIMA - 14° Juzgado de Trabajo	46	58	159	122	23	8	258	138	0
2021	LIMA - 15° Juzgado de Trabajo	57	105	346	153	10	6	533	310	1,317
2021	LIMA - 16° Juzgado de Trabajo	24	76	156	181	37	7	408	252	336
2021	LIMA - 17° Juzgado de Trabajo	24	28	298	123	2	9	518	258	86
2021	LIMA - 18° Juzgado de Trabajo	47	55	540	517	-	-	662	130	75
2021	LIMA - 19° Juzgado de Trabajo	41	53	251	181	-	-	489	184	0
2021	LIMA - 20° Juzgado de Trabajo	73	101	252	183	-	-	623	268	0
2021	LIMA - 21° Juzgado de Trabajo	57	64	328	209	11	8	435	151	0
2021	LIMA - 22° Juzgado de Trabajo	53	63	452	558	17	6	587	212	0
2021	LIMA - 38° Juzgado de Trabajo	114	137	317	150	-	-	403	101	0
2021	LIMA - 39° Juzgado de Trabajo	109	119	204	471	9	9	396	45	0
2022	LIMA - 1° Juzgado de Trabajo	7	29	204	207	-	-	423	248	325
2022	LIMA - 2° Juzgado de Trabajo	15	37	204	278	-	-	614	280	1,443
2022	LIMA - 3° Juzgado de Trabajo	18	90	311	434	-	-	854	459	1,540
2022	LIMA - 4° Juzgado de Trabajo	36	85	210	185	45	4	631	286	1,385
2022	LIMA - 5° Juzgado de Trabajo	126	146	489	258	-	-	814	497	476
2022	LIMA - 6° Juzgado de Trabajo	57	94	277	246	-	-	513	340	229
2022	LIMA - 7° Juzgado de Trabajo	21	45	300	334	-	-	604	374	2,029
2022	LIMA - 8° Juzgado de Trabajo	29	47	336	255	7	8	525	214	1,927
2022	LIMA - 9° Juzgado de Trabajo	6	31	167	186	49	11	431	203	1,473
2022	LIMA - 10° Juzgado de Trabajo	9	28	153	399	176	6	758	319	1,520
2022	LIMA - 11° Juzgado de Trabajo	32	48	120	120	-	-	264	131	1,465
2022	LIMA - 12° Juzgado de Trabajo	25	46	225	306	28	8	645	281	1,445
2022	LIMA - 13° Juzgado de Trabajo	42	56	97	259	-	-	383	224	404
2022	LIMA - 14° Juzgado de Trabajo	26	27	203	139	-	-	367	245	1,254
2022	LIMA - 15° Juzgado de Trabajo	27	115	326	163	13	7	459	406	1,449
2022	LIMA - 16° Juzgado de Trabajo	10	42	147	241	39	9	448	155	1,303
2022	LIMA - 17° Juzgado de Trabajo	23	32	190	156	-	-	429	246	268
2022	LIMA - 18° Juzgado de Trabajo	46	58	375	395	-	-	672	230	601
2022	LIMA - 19° Juzgado de Trabajo	47	69	177	214	-	-	496	247	-
2022	LIMA - 20° Juzgado de Trabajo	58	65	190	212	-	-	481	351	622

Año	Dependencia	1era. Calificación ¹²⁶	Auto admisorio ¹²⁷	Conciliación ¹²⁸	Juzgamiento ¹²⁹	Sentencia 1ª Instancia ¹³⁰	Apelación ¹³¹	1ª Instancia ¹³²	2ª Instancia ¹³³	134 Ejecución
2022	LIMA - 21º Juzgado de Trabajo	31	42	264	304	24	7	543	384	21
2022	LIMA - 22º Juzgado de Trabajo	43	76	321	337	-	-	700	277	445
2022	LIMA - 38º Juzgado de Trabajo	102	122	289	243	-	-	446	238	-
2022	LIMA - 39º Juzgado de Trabajo	49	136	161	258	29	10	358	146	1,152

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 16-01-2024)

REPORTE CONSOLIDADO DE CARGA EN EJECUCION POR TIPO DE DEMANDADO

5. INSTANCIA DE JUZGADO ESPECIALIZADO - NLPT

El 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 15º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º, 21º, 22º, 38º y 39º Juzgado de Trabajo conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con competencia territorial en la CSJ de Lima.

Cuadro N° 11: Reporte carga en ejecución en los juzgados de trabajo que conocen la NLPT por tipo de demandado (2017-2022)

DEPENDENCIA	2017				2018				2019				2020				2021				2022				Total
	ESTATAL	PRIVADA	NATURAL	TOTAL	ESTATAL	PRIVADA	NATURAL	TOTAL	ESTATAL	PRIVADA	NATURAL	TOTAL	ESTATAL	PRIVADA	NATURAL	TOTAL	ESTATAL	PRIVADA	NATURAL	TOTAL	ESTATAL	PRIVADA	NATURAL	TOTAL	
1º Juzgado de Trabajo	191	202	12	405	267	277	13	557	358	323	18	699	347	284	11	642	482	381	17	880	480	301	9	790	3,973
2º Juzgado de Trabajo	137	122	6	265	330	288	15	633	317	249	9	575	365	329	15	709	485	419	14	918	349	231	6	586	3,686
3º Juzgado de Trabajo	163	168	11	342	253	196	17	466	315	240	18	573	407	287	21	715	418	281	20	719	438	270	14	722	3,537
4º Juzgado de Trabajo	200	158	12	370	273	194	18	485	352	254	18	624	430	290	21	742	409	261	18	688	506	268	17	791	3,700
5º Juzgado de Trabajo	177	152	11	340	240	163	12	415	311	220	13	544	337	232	16	585	302	212	9	523	438	219	10	667	3,074
6º Juzgado de Trabajo	218	230	12	460	196	224	7	427	359	368	19	746	268	234	11	513	283	237	9	529	407	301	11	719	3,394

7° Juzgado de Trabajo	222	191	23	436	280	231	20	531	388	292	19	699	445	320	24	789	509	346	18	873	617	390	18	1,025	4,353
8° Juzgado de Trabajo	232	234	13	479	284	247	10	541	386	321	12	719	420	348	15	783	505	355	17	877	605	410	15	1,030	4,429
9° Juzgado de Trabajo	198	202	11	411	179	208	8	395	305	266	15	586	440	373	17	830	431	314	17	762	635	443	25	1,103	4,087
10° Juzgado de Trabajo	169	154	8	331	161	108	5	274	286	216	10	512	417	246	15	678	478	279	15	772	484	257	15	756	3,323
11° Juzgado de Trabajo	184	181	11	376	246	169	10	425	341	276	17	634	424	281	18	723	487	335	18	840	607	411	22	1,040	4,038
12° Juzgado de Trabajo	190	186	11	387	169	130	10	309	320	288	18	626	390	302	17	709	453	329	21	803	469	283	14	766	3,600
13° Juzgado de Trabajo	226	193	11	430	278	252	14	544	356	281	16	653	448	314	24	786	288	206	11	505	689	479	28	1,196	4,114
14° Juzgado de Trabajo	249	224	22	495	312	264	21	597	369	269	27	665	417	309	28	754	305	174	15	494	674	432	33	1,139	4,144
15° Juzgado de Trabajo	144	128	6	278	199	176	8	383	252	227	11	490	317	265	9	591	342	238	7	587	407	308	10	725	3,054
16° Juzgado de Trabajo	171	160	7	338	211	166	5	382	296	240	10	546	342	238	5	585	425	274	4	703	448	268	8	724	3,278
17° Juzgado de Trabajo	11	23		34	68	29		97	189	123	6	318	248	164	13	425	299	194	13	506	585	339	22	946	2,326
18° Juzgado de Trabajo	18	19	1	38	96	65	2	163	201	149	3	353	237	182	3	422	270	188	3	461	447	289	8	744	2,181
19° Juzgado de Trabajo	24	11		35	104	50	5	159	213	134	6	353	290	163	11	464	382	194	11	587	536	297	16	849	2,447
20° Juzgado de Trabajo	14	10		24	89	36	1	126	192	121	4	317	254	129	3	386	280	158	4	442	525	323	7	855	2,150
21° Juzgado de Trabajo	18	8		26	66	28		94	155	78		233	231	116	2	349	296	139	6	441	520	250	15	785	1,928
22° Juzgado de Trabajo	16	7	1	24	98	46	4	148	183	91	4	278	237	133	15	385	282	150	12	444	526	269	13	808	2,087

38º Juzgado de Trabajo	1	1		2	36	20	2	58	80	41	5	126	137	65	5	207	183	93	4	280	392	172	8	572	1,245
39º Juzgado de Trabajo	3	7		10	47	36	1	84	89	37	2	128	157	80	5	242	228	100	6	334	411	192	4	607	1,405
Total	3,17 6	2,97 1	189	6,33 6	4,48 2	3,60 3	208	8,293	6,61 3	5,10 4	280	11,997	8,00 5	5,68 4	324	14,014	8,82 2	5,857	289	14,96 8	12,195	7,40 2	348	19,94 5	75,55 3

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 16-01-2024)



REPORTE CELERIDAD EN ETAPA DE EJECUCION POR TIPO DE DEMANDADO

6. INSTANCIA DE JUZGADO ESPECIALIZADO - NLPT

El 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 11°, 12°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 18°, 19°, 20°, 21°, 22°, 38° y 39° Juzgado de Trabajo conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con competencia territorial en la CSJ de Lima.

Cuadro N° 12: Reporte celeridad en etapa de ejecución en los Juzgados de Trabajo que conocen la NLPT (2017-2022) en días calendario

	TIPO DE PARTE DEMANDADA/AÑO	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	1,470	1,066	1,095	1,366	325
	JURIDICA PRIVADA	-	377	758	359	954	-
	NATURAL	-	728	-	-	-	-
2° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	719	-	-	819	1,219	932
	JURIDICA PRIVADA	88	168	-	0	341	2,012
3° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	384	1,061	-	1,325	1,710
	JURIDICA PRIVADA	160	-	1,753	1,177	892	1,064
4° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	101	-	750	1,278	715	1,376
	JURIDICA PRIVADA	1,350	-	1,143	1,075	998	1,142
5° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	281	-	-	-	1,123	649
	JURIDICA PRIVADA	588	730	-	-	-	458
	NATURAL	-	-	-	-	-	-
6° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	829	-	-	1,535	13	-
	JURIDICA PRIVADA	1,346	-	-	838	376	788
	NATURAL	-	-	-	-	-	195
7° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	630	1,084	550	-	493	1,951
	JURIDICA PRIVADA	1,270	1,296	539	-	440	1,937
	NATURAL	-	-	-	-	0	-
8° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	760	568	0	2,485	1,942
	JURIDICA PRIVADA	-	592	1,363	2,165	508	1,756
9° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	-	1,527	499	1,629
	JURIDICA PRIVADA	-	1,122	627	771	490	1,361
	NATURAL	-	-	-	-	0	-
10° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	1,923	1,187	978	1,839
	JURIDICA PRIVADA	-	-	-	1,129	493	1,105
	NATURAL	-	-	-	-	0	-
11° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	901	1,151	1,029	1,028	1,267	1,334
	JURIDICA PRIVADA	759	902	991	791	494	1,644
	NATURAL	-	-	-	-	0	1,548
12° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	307	710	1,340	1,604	770	1,888
	JURIDICA PRIVADA	-	387	1,015	302	285	1,471
	NATURAL	-	-	-	-	583	-
13° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	537	1,206	626	393	1,036
	JURIDICA PRIVADA	515	1,630	1,212	690	339	870
	NATURAL	-	-	-	-	-	-
14° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	537	559	1,043	699	475	1,214
	JURIDICA PRIVADA	588	659	661	666	199	914

	NATURAL	-	-	-	0	-	-
15° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL		585	1,303	1,231	1,375	
	JURIDICA PRIVADA	8	-	1,036	469	0	1,646
	NATURAL	-	-	-	-	-	-
16° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	1,201	510	983	-
	JURIDICA PRIVADA	50	-	565	414	523	1,303
17° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	-	-	251	373
	JURIDICA PRIVADA	700	-	775	242	300	645
	NATURAL	-	-	-	0	0	-
18° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	792	586	555	638
	JURIDICA PRIVADA	-	50	-	411	354	953
19° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	15	-	53	482	1,126	-
	JURIDICA PRIVADA	170	-	56	327	17	-
	NATURAL	-	-	-	-	42	-
20° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	748	523	0	1,073
	JURIDICA PRIVADA	-	599	479	309	189	171
21° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	178	977	-	43	-
	JURIDICA PRIVADA	-	-	62	172	0	21
	NATURAL	-	-	32	0	-	-
22° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	784	0	154	-
	JURIDICA PRIVADA	261	70	550	49	31	611
	NATURAL	-	-	-	-	-	-
38° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	882	-	0	-
	JURIDICA PRIVADA	-	-	-	0	166	-
39° Juzgado de Trabajo	JURIDICA ESTATAL	-	-	-	-	-	-
	JURIDICA PRIVADA	-	-	612	-	0	839
	NATURAL	-	-	-	-	-	-

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 16-01-2024)

REPORTE CONSOLIDADO DE CELERIDAD Y CARGA EN SALAS SUPERIORES

7. INSTANCIA DE SALAS SUPERIORES - NLPT

La 1°, 2°, 3°, 4°, 7°, 8° Sala Laboral conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con competencia en toda la Corte.

Cuadro N° 13: Reporte de Celeridad en las Salas Laborales que conocen la NLPT (2017-2022)

Año	Dependencia	1era. Calificación 135	Auto admisorio 136	Sentencia 1ª Instancia 137	Sentencia 2ª Instancia 138	1º Instancia 139	2º Instancia 140
2017	JESUS MARIA - 1º SALA LABORAL	6	6	-	26	-	441
2017	JESUS MARIA - 3º SALA LABORAL	459	-	-	16	918	434
2017	JESUS MARIA - 4º SALA LABORAL	49	34	46	10	202	404
2017	JESUS MARIA - 7º SALA LABORAL	11	2	-	10	-	372
2017	JESUS MARIA - 8º SALA LABORAL	129	129	-	10	-	385
2018	JESUS MARIA - 1º SALA LABORAL	37	33	105	31	350	392
2018	JESUS MARIA - 3º SALA LABORAL	41	14	172	14	332	359
2018	JESUS MARIA - 4º SALA LABORAL	29	49	28	17	174	176
2018	JESUS MARIA - 7º SALA LABORAL	69	73	7	9	229	174
2018	JESUS MARIA - 8º SALA LABORAL	108	100	21	18	137	147
2019	JESUS MARIA - 1º SALA LABORAL	71	71	12	15	240	208
2019	JESUS MARIA - 3º SALA LABORAL	94	128	-	17	335	171
2019	JESUS MARIA - 4º SALA LABORAL	27	26	67	15	215	131
2019	JESUS MARIA - 7º SALA LABORAL	19	29	17	10	250	81
2019	JESUS MARIA - 8º SALA LABORAL	44	54	12	13	148	69
2020	JESUS MARIA - 1º SALA LABORAL	-	-	-	21	1,122	374
2020	JESUS MARIA - 3º SALA LABORAL	70	169	39	22	386	376
2020	JESUS MARIA - 4º SALA LABORAL	152	107	-	23	298	280
2020	JESUS MARIA - 7º SALA LABORAL	160	97	14	14	377	288
2020	JESUS MARIA - 8º SALA LABORAL	117	129	19	14	216	127
2021	JESUS MARIA - 1º SALA LABORAL	585	-	35	18	525	207
2021	JESUS MARIA - 2º SALA LABORAL	70	58	13	17	306	181
2021	JESUS MARIA - 3º SALA LABORAL	85	85	104	22	408	168
2021	JESUS MARIA - 4º SALA LABORAL	22	23	19	13	241	22
2021	JESUS MARIA - 7º SALA LABORAL	30	58	23	17	520	79
2021	JESUS MARIA - 8º SALA LABORAL	34	77	-	14	-	33

¹³⁵ **Calificación:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la primera resolución de la calificación de la demanda.

¹³⁶ **Auto admisorio:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes hasta la resolución de la calificación con auto admisorio.

¹³⁷ **Sentencia 1ª Instancia:** duración en días calendario desde la audiencia de vista hasta la sentencia en 1ª instancia.

¹³⁸ **Sentencia 2ª Instancia:** duración en días calendario desde la audiencia de vista hasta la sentencia en 2ª instancia.

¹³⁹ **1ª Instancia:** duración en días calendario desde la admisión de la demanda hasta la resolución que ponga fin en primera instancia (sentencia).

¹⁴⁰ **2ª Instancia:** duración en días calendario desde el ingreso a mesa de partes de la 2ª instancia hasta la emisión de la sentencia de vista.

Año	Dependencia	1era. Calificación 135	Auto admisorio 136	Sentencia 1ª Instancia 137	Sentencia 2ª Instancia 138	1º Instancia 139	2º Instancia 140
2022	JESUS MARIA - 1º SALA LABORAL	330	-	-	17	118	84
2022	JESUS MARIA - 2º SALA LABORAL	63	58	40	20	208	167
2022	JESUS MARIA - 3º SALA LABORAL	157	122	-	20	377	109
2022	JESUS MARIA - 4º SALA LABORAL	6	-	9	8	53	15
2022	JESUS MARIA - 7º SALA LABORAL	66	-	22	17	150	34
2022	JESUS MARIA - 8º SALA LABORAL	10	79	42	17	126	41

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 16-01-2024)

Cuadro N° 14: Reporte de carga en las salas laborales que conocen la NLPT por materia (2017-2022)

Año	Dependencia	Materia	Calificación
2017	1º SALA LABORAL	ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	1
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	2º SALA LABORAL	ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	3º SALA LABORAL	ACCION POPULAR	13
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	9
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	5
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	4º SALA LABORAL	ACCION POPULAR	29
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	5
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	2
CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES			
CONFLICTO DE AUTORIDAD			
7º SALA LABORAL	ACCION POPULAR	9	
	ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	8	
	IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	3	
	CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES		

Año	Dependencia	Materia	Calificación
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	8° SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	36
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	8
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	2
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
2018			
	1º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	7
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	2º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	3º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	4
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	7
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	4º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	1
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	7º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	4
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	8º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	7
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	5
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	2

Año	Dependencia	Materia	Calificación
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
2019			
	1º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	7
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	6
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	2º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	3º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	9
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	6
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	4º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	4
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	3
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	7º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	2
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	2
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	8º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	1
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
2020			
	1º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	

Año	Dependencia	Materia	Calificación
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	7
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	8
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	2º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	3
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	3
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	3º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	7
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	3
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	4º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	4
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	7º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	1
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	2
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	8º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	1
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	1
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
2021			
	1º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	4
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	6
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	2º SALA LABORAL		

Año	Dependencia	Materia	Calificación
		ACCION POPULAR	3
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	7
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	7
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	3º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	2
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	6
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	2
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	4º SALA LABORAL		4
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	7º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	2
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	8º SALA LABORAL		4
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
2022			
	1º SALA LABORAL		17
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	3
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	4
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	2º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	6
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	5
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	

Año	Dependencia	Materia	Calificación
	3º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	1
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	2
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	4º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	2
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	4
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	3
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	1
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	7º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	
	8º SALA LABORAL		
		ACCION POPULAR	
		ANULACION DE LAUDOS ARBITRALES	
		IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL	1
		CONTIENDA DE COMPETENCIA O ATRIBUCIONES	
		CONFLICTO DE AUTORIDAD	

Fuente: Sistema Integrado Judicial (Fecha de consulta: 16-01-2024)

Anexo 3: Proyección del número de juzgados especializados y salas laborales para la CSJLIMA

PROYECCIÓN DE ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES - CSJLIMA¹⁴¹

- **PROYECCIÓN DEL NÚMERO DE JUZGADOS ESPECIALIZADOS**

Durante el período 2017-2020, se contaba con 24 juzgados para atender todos los expedientes. Considerando el período 2021-2022 como años de post-pandemia y retorno a la normalidad, el número de expedientes se incrementó significativamente. Por ello, se realizó un estimado para determinar cuántos juzgados adicionales se debían crear para evitar la congestión de trabajo. Se obtuvo que se requerirían 34 juzgados en total para estos dos años y los futuros. Por lo tanto, si actualmente existen 24 juzgados, es necesario crear un módulo adicional **con al menos 10 juzgados más** para cubrir esta demanda creciente.

Año	Carga Promedio	Número de Juzgados	Número de Juzgados proyectados para los próximos años
2017-2020	1,819	24	
2021-2022	2,543	24	34

- **PROYECCIÓN DEL NÚMERO DE SALAS LABORALES**

Durante el período 2017-2020, se contaba con 5 salas para atender todos los expedientes remitidos por los juzgados. Considerando el período 2021-2022 como años de post-pandemia y retorno a la normalidad, el número de expedientes se incrementó notablemente. Por ello, se realizó un estimado para determinar cuántas salas adicionales se requerían para evitar la congestión de trabajo. Se obtuvo que se necesitarían 7 salas en total para estos dos años y los futuros. Por lo tanto, contando actualmente con 6 salas, es necesario incrementar **al menos 1 sala más** para cubrir esta demanda creciente.

Año	Carga Promedio	Número de Salas	Número de Salas proyectados para los próximos años
2017-2020	1,451	5	
2021-2022	1,924	6	7

¹⁴¹ Elaborado por Miguel Jerson Madueño Carrión.