



PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, A EFECTOS DE SIMPLIFICAR Y OPTIMIZAR LAS REGLAS PROCESALES APLICABLES EN LOS JUICIOS LABORALES EN EL PAÍS

Los Congresistas de la República que suscriben, integrantes del **GRUPO PARLAMENTARIO ALIANZA PARA EL PROGRESO**, a iniciativa de la congresista **ELVA EDHIT JULÓN IRIGOIN**, en uso de las facultades de iniciativa legislativa previsto en los artículos 102° numeral 1), y 107° de la Constitución Política del Perú, y en los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, ponen a consideración el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, A EFECTOS DE SIMPLIFICAR Y OPTIMIZAR LAS REGLAS PROCESALES APLICABLES EN LOS JUICIOS LABORALES EN EL PAÍS

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de la ciudadanía en general; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

Artículo 2. Modificación de diversos artículos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Se modifican los artículos I, II, III, IV del Título Preliminar, así como los artículos 1, 2, 4, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 25, 30, 32, 33, 35, 42, 43, 44, 47, 48, 49, 52 y 57 e incorpora el artículo 41-A a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

"Artículo I.- Principios del proceso laboral

*El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, **simplificación, eficacia**, economía procesal y veracidad.*

Asimismo, a los jueces laborales les corresponde impulsar de oficio los procesos, así como reducir las formalidades y realizar las actuaciones procesales con el menor número de diligencias u otros, a efectos de lograr los fines y objetivos de la presente ley; bajo responsabilidad funcional.

Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral

(...)

Los procesos laborales son tramitados en estricto orden de ingreso al Sistema de Trámite Documentario del Poder Judicial, según

corresponda; salvo en los casos donde una de las partes sea una madre gestante o lactante, un menor de edad, una persona con discapacidad, un enfermo con estado grave o terminal o diagnosticado con enfermedad rara o huérfana, un adulto mayor o cuando la pretensión verse sobre la protección del fuero sindical u otro análogo; los cuales tienen prioridad por parte del juez laboral, bajo responsabilidad funcional.

Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante o lactante, el menor de edad, la persona con discapacidad, el enfermo con estado grave o terminal, el paciente con enfermedad rara o huérfana y el adulto mayor.

(...)

Los jueces laborales que no cumplan con sus obligaciones son pasibles de sanción administrativa, civil o penal a que hubiera lugar. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las ciento cuarenta (140) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

(...)

Los jueces laborales en caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, aplican la que más favorezca al trabajador y sus derechos fundamentales. En caso de incompatibilidad entre una norma ordinaria y una norma convencional, aplican la norma convencional. El incumplimiento de lo señalado acarrea responsabilidad funcional, según corresponda.

Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

- 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos de carácter individual, originadas en mérito de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral y/o afín, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda determinar con certeza razonable la existencia de una relación laboral en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad, de "In dubio Pro Operario", u otros, así como las**

pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios **y su ejecución**.

2. **En proceso abreviado laboral, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales al servicio de un empleador privado, sin importar la cuantía.**
3. En proceso con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere las **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
4. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.
5. **La impugnación de sanción disciplinaria distinta al despido que sea dictada por el empleador dentro de una relación laboral en el régimen de la actividad privada o regímenes especiales. En caso la sanción distinta a la destitución sea impuesta por el empleador en el sector público rige la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, en concordancia con lo señalado por la presente ley.**
6. **El cese de actos de hostilidad del empleador previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, o norma que lo sustituya, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la normativa vigente sobre la materia.**
7. **El cese de actos en contra del derecho al teletrabajo y/o afín.**
8. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, **incluyéndose enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo u otro análogo**, cuando su monto no sea superior a **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP).
9. **Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de "Pago Indebido" realizado por la entidad.**

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. (...).

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

(...)

- e) **El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, por las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo u otro**

análogo cuando **su monto** sea mayor de **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP).

(...)

Asimismo, conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, **la pretensión impugnatoria de despido vulneratorio de derechos fundamentales que tenga como fin la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.**
3. En proceso abreviado laboral, **las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) u otra análoga.**
4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, los casos siguientes:
 - a) Pretensiones originadas de las prestaciones de servicios de carácter personal **efectuadas bajo los regímenes previstos en los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, Ley 30057, regímenes especiales y carreras especiales al servicio del Estado, así como las pretensiones propias del derecho de la seguridad social.**
- (...)
5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo 4.- Competencia por función

4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

(...)

- c) Del recurso de queja por denegatoria del recurso **de casación** o apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.

(...)

Artículo 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

La madre gestante **o lactante**, el menor de edad, la persona con discapacidad **o con enfermedad terminal o diagnosticada con enfermedad rara o huérfana**, y los **adultos mayores** que trabajan **o se encuentren en estado de vulnerabilidad** tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia.

Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales

En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las **cien**

Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. (...).

Artículo 14.- Costas y costos

*La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las **cincuenta** Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar. **El Estado podrá ser condenado al pago de costos en los procesos laborales.***

Artículo 15.- Multas

*En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP).*

(...)

*La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de **veinticinco** Unidades de Referencia Procesal (URP).*

(...)

*El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de **veinticinco** Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez.*

Artículo 16.- Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

(...)

Asimismo, corresponde desarrollarse la teoría del caso en que se apoya la pretensión o pretensiones del petitorio, precisándose los hechos, las normas jurídicas aplicables y las pruebas que sustenten la demanda.

(...)

*Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las **cincuenta** Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las **cien** Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.*

Artículo 17.- Admisión de la demanda

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los **tres** días hábiles siguientes de recibida, **bajo responsabilidad funcional**. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante **cinco** días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de **tres** días hábiles.

Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de **tres** días hábiles siguientes.

Artículo 20.- Caso especial de procedencia

En el caso de pretensiones referidas a **la impugnación de sanciones disciplinarias distintas a la destitución o el despido impuestas a los trabajadores, independientemente del régimen laboral o carreras especiales al servicio del Estado, así como cuando verse sobre el derecho a la pensión, sobre la remuneración, o actos materiales que lesionen el derecho al trabajo**, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa **siempre y cuando hayan sido denegadas en la primera instancia de la sede administrativa**.

En los casos que la ley expresamente haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo.

Artículo 22.- Prueba de oficio

Excepcionalmente, **cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción**, el juez de **Primera o de Segunda Instancia** puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a **quince** días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Las pruebas de oficio que se incorporen al proceso deben estar vinculadas a los hechos alegados por las partes durante el trámite del mismo.

La resolución que ordena la práctica de pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad. Dicha resolución es inimpugnable.

(...).

Artículo 25.- Declaración de parte

(...).

El interrogatorio, independiente de que sea al demandante o demandado, se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles.

Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

(...).

Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, así como de los autos.

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.

En caso de notificación electrónica el plazo de apelación se computa desde el día hábil siguiente al ingreso de su notificación a la casilla electrónica respectiva.

Los plazos y reglas descritas precedentemente se aplican para la apelación de autos.

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

*Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los **tres** días hábiles siguientes.*

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a)*** *Dentro de los **tres** días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los **diez** y **veinte** días hábiles siguientes de recibido el expediente.*
- b)*** ***En caso la demandada apelante no acuda a la audiencia, el juez declara el desistimiento del recurso de apelación respectivo. Si ambas partes son apelantes basta la concurrencia de una de ellas para que se lleve a cabo la audiencia de vista respectiva.***
- c)*** *El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.*
- d)*** *Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico, **bajo responsabilidad funcional**. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los **tres** días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día*

y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad **funcional**. La citación debe realizarse dentro de los **tres** días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.

- e) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al **tercer** día hábil siguiente, en su despacho.

Artículo 35.- Interposición y admisión del recurso de casación
(...)

3. Si no se cumple con lo previsto en el numeral 1 o los literales a) o b) del numeral 2, la sala superior declara inadmisibile el recurso e impondrá una multa no menor de **veinticinco** ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso de que considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria.
- b) Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del numeral 2, la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibile el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidat, se sanciona con una multa no menor de **veinticinco** ni mayor de **cincuenta** unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria.
- c) La sala superior califica la admisibilidat del recurso dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles contados desde su interposición, **bajo responsabilidad funcional**.
- d) Si la sala superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República, en un plazo máximo de **tres** días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión del recurso y el recurso correspondiente.

Artículo 41-A.- Ejecución de Resoluciones Judiciales firmes y de Actas de Conciliación y Transacción Judicial.

El juez laboral de ejecución de paz letrado o de primera Instancia, según corresponda y bajo responsabilidad funcional, cita a ambas partes por única vez, para que dentro del tercer día de notificadas asistan a una audiencia a fin de establecer la forma y modo de ejecución de la sentencia consentida y/o ejecutoriada, o del acta de conciliación o transacción aprobadas conforme a ley.

En caso las partes no lleguen a ponerse de acuerdo o ante la inasistencia del demandado obligado y/o demandante, el juez decide cada uno de los extremos de la resolución a ejecutarse, en un plazo máximo de dos días hábiles de haberse realizado la audiencia señalada precedentemente, bajo responsabilidad funcional.

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

(...)

- b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los **diez y veinte** días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y,

(...)

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. (...).

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. **En caso de nueva fecha y ambas partes vuelven a inasistir, el juez da por concluido el proceso de manera inmediata, bajo responsabilidad funcional.**

2. (...).

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de **veinte días hábiles**. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de **tres** días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo, **de forma inmediata, bajo responsabilidad funcional.**

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los **diez** días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

(...).

Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento

(...)

La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. **En caso de nueva fecha y ambas partes vuelven a inasistir,**

el juez da por concluido el proceso de manera inmediata, bajo responsabilidad funcional.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los **tres** días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los **tres** días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad **funcional**.

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

(...)

- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los **diez y veinte** días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

(...)

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los **quince** días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

Artículo 52.- Trámite y sentencia de primera instancia

La sala laboral, dentro de los **cinco** días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados, **bajo responsabilidad funcional**. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

Artículo 57.- Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;

- b) *Las actas de conciliación judicial;*
- c) *Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;*
- d) *Las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones;*
- e) *El documento privado que contenga una transacción extrajudicial;*
- f) *El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa;*
- g) *La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones; y,*
- h) Las resoluciones en materia laboral o seguridad social emitidas por funcionarios administrativos competentes que reconozcan derechos y que puedan ser objeto de ejecución inmediata, según corresponda.**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. De los procesos en trámite.

Los procesos laborales iniciados con anterioridad a la vigencia de la presente ley continúan su trámite según las normas procesales con las que empezaron su tramitación, según corresponda.



Firmado digitalmente por:

JULON IRIGOIN Elva Edhit

FAU 20161740126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/04/2025 16:42:21-0500

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Declaratoria de interés nacional y necesidad pública.

Se declara de interés nacional y necesidad pública la creación e implementación progresiva de juzgados y salas laborales en todos los distritos judiciales de la República por parte del Poder Judicial, a efectos de optimizar los procesos laborales que permita, a su vez, garantizar una tutela jurisdiccional efectiva en favor de la ciudadanía en general.

Lima, abril de 2025



Firmado digitalmente por:

ACUÑA PERALTA Maria

Grimaneza FAU 20161740126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/04/2025 15:01:58-0500



Firmado digitalmente por:

SALHUANA CAVIDES Eduardo

FAU 20161740126 hard

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/04/2025 16:09:02-0500



Firmado digitalmente por:

GARCIA CORREA Idelso

Manuel FAU 20161740126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/04/2025 14:49:21-0500



Firmado digitalmente por:

RUIZ RODRIGUEZ Magaly

Rosmary FAU 20161740126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/04/2025 11:13:31-0500



Firmado digitalmente por:

SOTO REYES Alejandro FAU

20161740126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 16/04/2025 17:51:25-0500



Firmado digitalmente por:

SOTO REYES Alejandro FAU

20161740126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 16/04/2025 17:51:06-0500



Firmado digitalmente por:

HEIDINGER BALLESTEROS

Nelcy Lidia FAU 20161740126

soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 21/04/2025 12:30:04-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

1. MARCO CONSTITUCIONAL: DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

La Constitución Política del Perú¹, en sus artículos 10°, 12°, 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°, dispone que:

"Artículo 10. El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida"² (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 12. Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley"³ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"⁴ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"⁵ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores"⁶ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 25. La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio"⁷ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma"⁸ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 27. La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"⁹ (el subrayado y negrita son nuestras).

"Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones"¹⁰ (el subrayado y negrita son nuestras).

¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

² Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

³ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁸ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

¹⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

"Artículo 29. El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación."¹¹ (el subrayado y negrita son nuestras).

De lo señalado, tenemos que el Estado peruano reconoce a toda persona sus derechos laborales y de seguridad social, los cuales, a su vez, están desarrollados en diversa legislación especial. Ahora, entendiendo que las necesidades de la población son cambiantes (de manera sostenida y progresiva), resulta imperante que se simplifiquen y optimicen los mecanismos y procedimientos de defensa y protección de dichos derechos y conexos; esto es, a través de una *debida administración de justicia laboral*, la cual entendemos debe ser clara, sencilla, rápida, pronta, oportuna, predecible y eficaz, a cargo de operadores de justicia con una gran vocación de servicio y otros.

2. DE LOS DERECHOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL y COLECTIVO.

Toda *relación jurídica laboral* implica: prestación personal, remuneración y subordinación¹². Y esto obliga al Estado a garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de hacer valer sus derechos e intereses ante un sistema de justicia imparcial y objetivo, sin que sufran menoscabo o represalia por parte del empleador u otros¹³, según corresponda.

Y es bajo esta premisa, que el Tribunal Constitucional¹⁴¹⁵ ha determinado el contenido esencial de los derechos laborales de carácter individual y colectivo en nuestro país, de acuerdo al siguiente detalle:

CUADRO N° 1
SENTENCIAS SOBRE DERECHOS LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL Y COLECTIVO¹⁶¹⁷

CARÁCTER	DERECHO	SENTENCIAS
DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE CARÁCTER INDIVIDUAL	Libertad de Trabajo	- EXP. N° 0008-2003-AI/TC, Fundamento 26. - EXP. N° 0661-04-AA/TC, Sentencia.
	Derecho al Trabajo	- EXP. N° 0008-2005-AI/TC, Fundamento 18. - EXP. N° 1124-2001-AA/TC, Fundamento 12.
	Derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo	- EXP. N° 0008-2005-PI/TC, Fundamento 23. - EXP. N° 2510-2002-AA/TC, Sentencia - EXP. N° 01875-2006-PA/TC, Sentencia. - EXP. N° 1124-2001-AA/TC, Fundamento 11. - EXP. N° 0666-2004-AA/TC, Sentencia. - EXP. N° 0217-2004-AA/TC, Sentencia. - EXP. N° 0895-2001-AA/TC, Sentencia.
	Los derechos laborales inespecíficos	- EXP. N° 1124-2001-AA/TC, Fundamento 7. - EXP. N° 2129-2006-PA/TC, Sentencia. - EXP. N° 2868-2004-AA/TC, Sentencia.

¹¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-abril-2024.pdf>

¹² Véase el siguiente enlace: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>

¹³ Véase el siguiente enlace: <https://lpderecho.pe/elementos-contrato-trabajo/>

¹⁴ Véase el siguiente enlace: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/AF/article/view/1729/2053>

¹⁵ Véase el siguiente enlace: https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constitucional.pdf

¹⁶ Véase el siguiente enlace: <https://portalrevistas.aulavirtualusmp.pe/index.php/AF/article/view/1729/2053>

¹⁷ Véase el siguiente enlace: https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2018/10/juris_doctrina_constitucional.pdf

		- EXP. N° 0895-2001-AA/TC, Fundamento 6. - EXP. N° 1058-2004-AA/TC, Fundamentos 18 y 19. - EXP. N° 1729-2003-AA/TC, Sentencia.
	Jornada de Trabajo	- EXP. N° 4635-2004-AA/TC, Sentencia. - EXP. N° 4169-2004-AA/TC, Fundamento 6. - EXP. N° 4635-2004-AA/TC, Fundamento 17. - EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 17. - EXP. N° 4635-2004-AA/TC, Fundamento 42 - EXP. N° 4635-2004-AA/TC, Sentencia.
	Remuneración	- EXP. N° 2382-2003-AA/TC, Sentencia - EXP. N° 4188-2004-AA/TC, Sentencia - EXP. N° 2906-2002-AA/TC, EXP. N° 3428-2004-AA/TC, Sentencia. - EXP. N° 3331-2003-AA/TC, Sentencia - EXP. N° 3172-2004-AA/TC, Sentencia - EXP. N° 1773-2002-AA/TC, Sentencia
	Protección contra el despido	- EXP. N° 3275-2003-AA/TC, Fundamentos 3, 4 y 5 - EXP. N° 1124-2001-AA/TC, Sentencia - EXP. N° 0976-2001-AA/TC, EXP. N° 2158-2006-PA/TC, EXP. N° 0976-2001-AA/TC, Fundamento 15. - EXP. N° 3388-2004-AA/TC, Fundamento 6. - EXP. N° 1058-2004-AA/TC, Sentencia. - EXP. N° 3311-2005-AA/TC, Fundamento 1.
DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES DE CARÁCTER COLECTIVO	Sindicación y libertad sindical	- EXP. 0008-2005-PI/TC, Sentencia. - EXP. 1469-2002-AA/TC, Sentencia. - EXP. 0632-2001-AA/TC, Sentencia. - EXP. 3039-2003-AA/TC, Sentencia. - EXP. 1124-2001-AA/TC, Fundamento 8.
	Negociación Colectiva	- EXP. 0008-2005-PI/TC, Fundamento 29. - EXP. 4635-2004-AA/TC, Fundamento 39. - EXP. 1370-2002-AA/TC, Sentencia. - EXP. 0785-2004-AA/TC, Sentencia. - EXP. 3039-2003-AA/TC, Fundamento 1.
	Huelga	- EXP. 0008-2005-PI/TC, Sentencia - EXP. 3311-2005-PA/TC, Fundamento 18.

Fuente: Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral, Tribunal Constitucional del Perú, Centro de Estudios Constitucionales.

Esta jurisprudencia ha permitido que el **derecho laboral** -de carácter individual o colectivo- sea concebido, desde nuestros tribunales, como un Derecho sujeto a control o exigibilidad, estableciéndose, entre otros, auténticos derechos y/o deberes para los particulares: empleadores o trabajadores, y para el Estado; el cual busca ser objeto de optimización (mejora) por parte de la presente iniciativa legal, a través de la dación de nuevas reglas procesales y otros.

3. DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 1417-2005-AA/TC¹⁸, de fecha 8 de julio de 2005, ha expresado que:

"(...)

§3. La garantía institucional de la seguridad social

28. El artículo 10° de la Constitución reconoce

"el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida".

¹⁸ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.html>

Por su parte, el artículo 11º constitucional, estipula la obligación del Estado de garantizar y supervisar eficazmente el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas.

29. Tal como ha establecido el Tribunal Constitucional en el Fundamento 54 de la STC 0050-2004-AI / 0051-2004-AI / 0004-2005-AI / 0007-2005-AI / 0009-2005-AI (acumulados)

"La seguridad social es la garantía institucional que expresa por excelencia la función social del Estado. Se concreta en un complejo normativo estructurado -por imperio del artículo 10 de la Constitución- al amparo de la 'doctrina de la contingencia' y la calidad de vida; por ello, requiere de la presencia de un supuesto fáctico al que acompaña una presunción de estado de necesidad (cese en el empleo, viudez, orfandad, invalidez, entre otras) que condiciona el otorgamiento de una prestación pecuniaria y/o asistencial, regida por los principios de progresividad, universalidad y solidaridad, y fundada en la exigencia no sólo del mantenimiento, sino en 'la elevación de la calidad de vida'".

La seguridad social "es un sistema institucionalizado de prestaciones individualizadas, basado en la prevención del riesgo y en la redistribución de recursos, con el único propósito de coadyuvar en la calidad y el proyecto de vida de la comunidad. Es de reconocerse el fuerte contenido axiológico de la seguridad social, cuyo principio de solidaridad genera que los aportes de los trabajadores activos sirvan de sustento a los retirados mediante los cobros mensuales de las pensiones" (STC 0011-2002-AI, Fundamento 14).

30. Su condición de sistema institucionalizado imprescindible para la defensa y desarrollo de diversos principios y derechos fundamentales, permite reconocer a la seguridad social como una garantía institucional.

El Tribunal Constitucional español, en criterio mutatis mutandis aplicable al contexto constitucional peruano, ha señalado que la seguridad social es una garantía institucional **"cuya preservación se juzga indispensable para asegurar los principios constitucionales estableciendo un núcleo o reducto indisponible por el legislador (...), de tal suerte que ha de ser preservado en términos reconocibles para la imagen que de la misma tiene la conciencia social en cada tiempo y lugar"** (STC 37/1994, Fundamento 3)¹⁹ (el subrayado y negrita son nuestras).

De igual manera, en la sentencia recaída en el expediente N° 03191-2012-PA/TC²⁰, de fecha 30 de enero de 2014, ha señalado que:

"(...)

3.3.1 El Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 10 de la Constitución Política reconoce la **seguridad social** como un derecho humano fundamental, que supone el derecho que le **"asiste a la persona para que la sociedad provea instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos de vida y soluciones para ciertos problemas preestablecidos"**, de modo tal que pueda obtener una existencia en armonía con la dignidad, teniendo presente que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado (STC 008-1996- I/TC, fundamento 10).

3.3.2. Asimismo, en reiterada jurisprudencia, como en la STC 01323-2005-PA/TC (fundamento 3), este Colegiado ha sostenido que: **"la conservación del estado de salud en cuanto contenido del derecho constitucional a la salud comprende a su vez el derecho de acceso y goce de las prestaciones de salud. En consecuencia, una denegación arbitraria o ilegal del acceso a la prestación, una restricción arbitraria, una perturbación en el goce o, finalmente, una exclusión o separación arbitraria o ilegal constituyen lesiones del derecho constitucional a la salud"**.

3.3.3. En cuanto a la relación entre derecho a la salud y seguridad social este Tribunal ha señalado en la STC 09600-2005-PA/TC que **"En la STC 01711-2004-PA se ha indicado que el acceso a las prestaciones de salud previsto en el artículo 11 de la Constitución constituye una manifestación—no única por cierto— de la garantía institucional de la seguridad social. Estas prestaciones, que corresponden a un sistema contributivo, se concretizan a través del derecho a la salud, pues —tal como se ha precisado supra— es la variación del estado de normalidad orgánica funcional, tanto física como mental, la que se busca resguardar. Por ello en el Estado recae el deber de "(...) garantizar una progresiva y cada vez más consolidada calidad de vida, invirtiendo en la modernización y fortalecimiento de todas las instituciones encargadas de la prestación del servicio de salud, debiendo para tal efecto adoptar políticas, planes y programas en ese sentido. Los servicios de salud, por consiguiente, cobran vital importancia en una sociedad, pues de su existencia y funcionamiento depende no solo el logro de mejores niveles de vida para las personas que la integran, sino que incluso en la eficiencia de su prestación se encuentran en juego la vida y la integridad de los pacientes"**.

(...)"²¹ (el subrayado y negrita son nuestras).

¹⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01417-2005-AA.html>

²⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03191-2012-AA.pdf>

²¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03191-2012-AA.pdf>

Igualmente, en la sentencia recaída en el expediente N° 05871-2013-PA/TC²², de fecha 1 de setiembre de 2014, dispuso que:

"(...)

2.3.1 Este Tribunal, en el fundamento 14 de la STC 001-2002-AA/TC, ha señalado que la seguridad social (dentro de cuyo concepto se entenderá incluido el servicio previsional de salud y pensiones) es un sistema institucionalizado de prestaciones individualizadas, basado en la prevención del riesgo y en la distribución de recursos, con el único propósito de coadyuvar en la calidad y el proyecto de vida de la comunidad. Su condición de sistema institucionalizado, imprescindible para la defensa y el desarrollo de diversos principios y derechos fundamentales, permite reconocer a la seguridad social como una garantía institucional.

2.3.2 Al respecto, en el fundamento jurídico 29 de la STC 1417-2005-PA/TC, se ha precisado que "[l]a seguridad social es la garantía institucional que expresa por excelencia la función social del Estado. Se concreta en un complejo normativo estructurado – por imperio del artículo 10 de la Constitución – al amparo de la doctrina de la contingencia y la calidad de vida; por ello, requiere de la presencia de un supuesto fáctico al que acompaña una presunción de estado de necesidad (cese en el empleo, viudez, orfandad, invalidez, entre otras) que condiciona el otorgamiento de una prestación pecuniaria y/o asistencial, regida por los principios de progresividad, sino en la elevación de la calidad de vida"²³ (el subrayado y negrita son nuestras).

De otra parte, en la sentencia recaída en el expediente N° 05304-2011-PA/TC²⁴, de fecha 30 de abril de 2014, prescribió que:

"(...)

3.3.1. En la STC 09600-2005-PA/TC se ha precisado que en igual medida que la seguridad social se convierte, en tanto garantía institucional, en el soporte sobre el cual se cimienta el derecho fundamental a la pensión, las prestaciones de salud, sean éstas preventivas, reparadoras o recuperadoras, también encuentran sustento en aquélla. En este caso la salud, o más precisamente su alteración, se convierte en la contingencia a ser protegida a través de la seguridad social, buscando con ello el mantenimiento de la calidad de vida.

3.3.2. El Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 10 de la Constitución Política reconoce a la seguridad social como un derecho humano fundamental, que supone el derecho que le "asiste a la persona para que la sociedad provea instituciones y mecanismos a través de los cuales pueda obtener recursos de vida y soluciones para ciertos problemas preestablecidos", de modo tal que pueda obtener una existencia en armonía con la dignidad, teniendo presente que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado (STC 008-96-I/TC, fundamento 10)²⁵ (el subrayado y negrita son nuestras).

Como vemos, la **seguridad social** es un derecho humano fundamental (garantía institucional) que busca que toda persona pueda hacer frente a eventos adversos, riesgos o contingencias para su salud o economía personal y familiar²⁶, según corresponda; la cual buscamos se efectivice a través de un proceso judicial laboral moderno, flexible y eficaz.

4. CARGA PROCESAL EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL.

De acuerdo a las estadísticas del Poder Judicial²⁷, tenemos que la *carga procesal en materia laboral* presenta los siguientes indicadores:

²² Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05871-2013-AA.html>

²³ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05871-2013-AA.html>

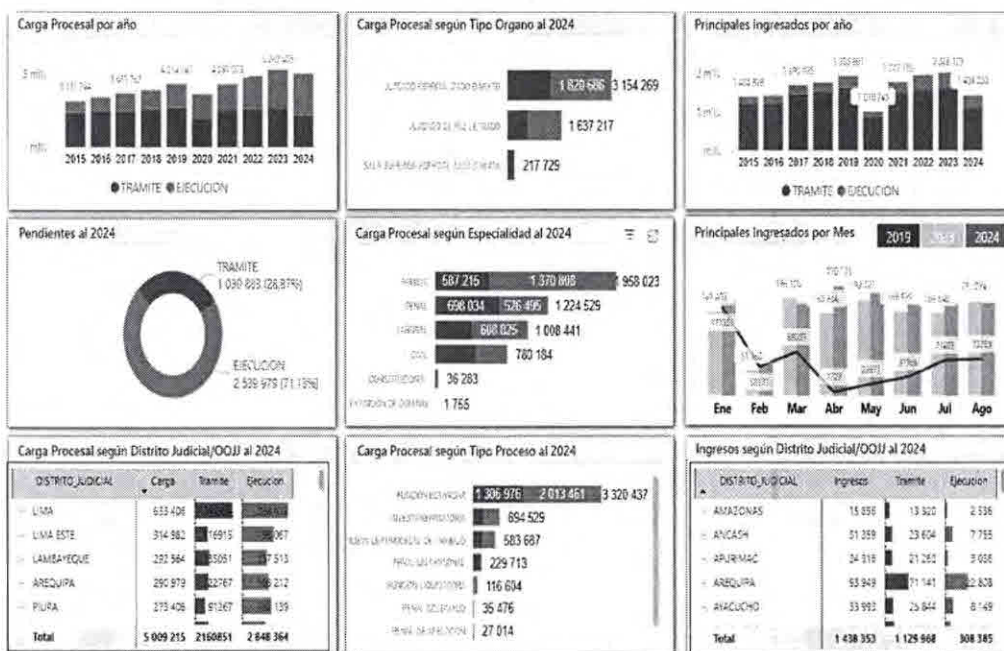
²⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/05304-2011-AA.html>

²⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/05304-2011-AA.html>

²⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/04/El-camino-de-la-Constitucion%CC%81n-para-la-proteccion-de-las-personas.pdf>

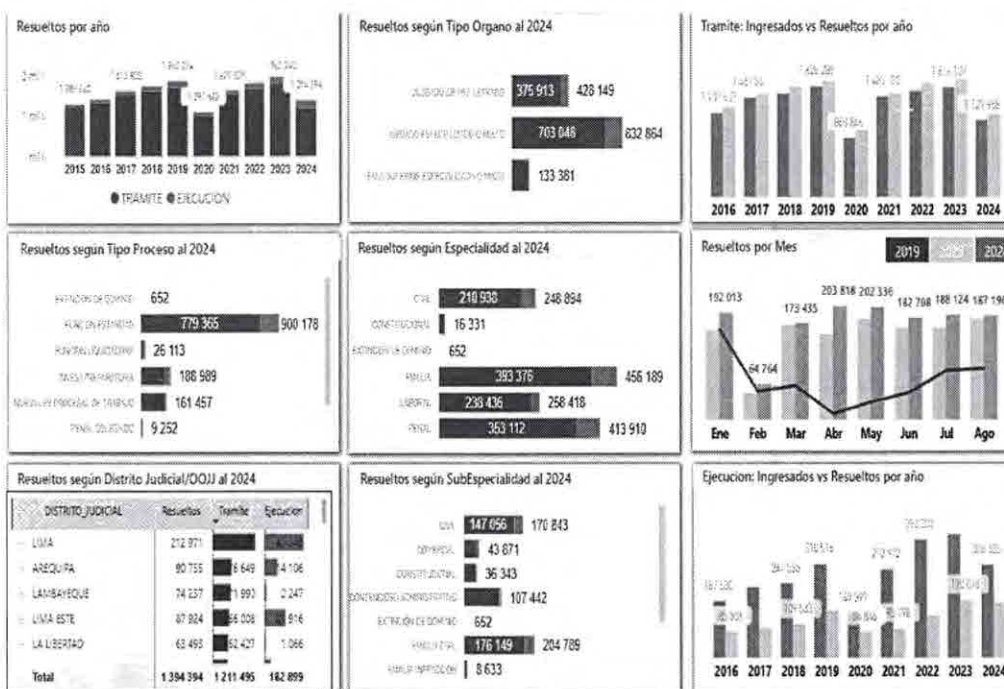
²⁷ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

GRÁFICO N° 01 CARGA PROCESAL: INGRESOS DE DEMANDAS²⁸



Fuente: Poder Judicial

GRÁFICO N° 02 CARGA PROCESAL: CASOS RESUELTOS²⁹



Fuente: Poder Judicial

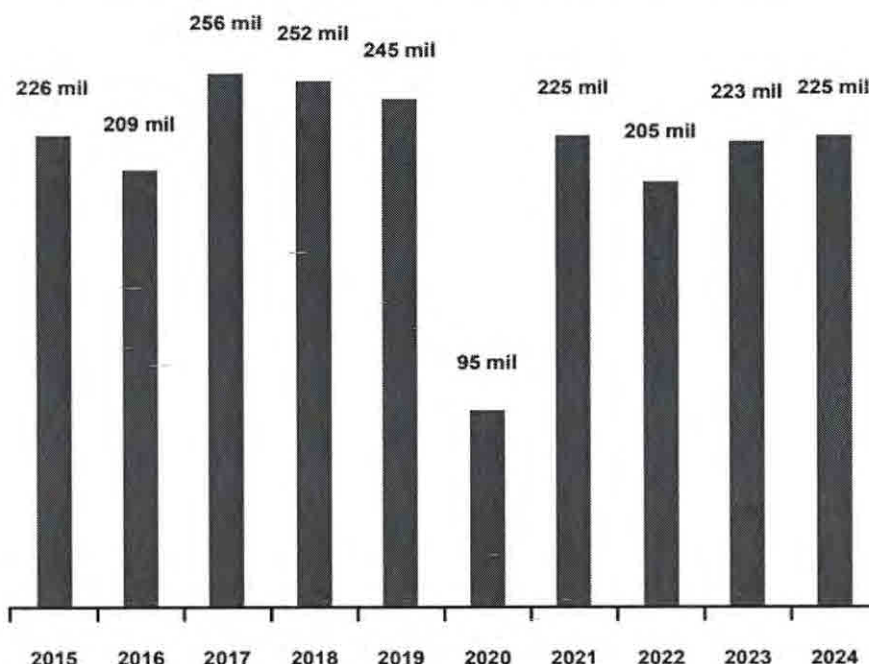
²⁸ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

²⁹ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

Al respecto, vemos que la carga procesal laboral y afines es considerable en nuestro sistema judicial³⁰; además, respecto a los expedientes resueltos también observamos resultados importantes y otros³¹. Aquí cabe recordar que acuerdo con el último informe “*Panorama Laboral 2024*”³² de EY Perú, 1 de 4 procesos judiciales en el Perú es de índole laboral³³.

Asimismo, tenemos que el estudio denominado “*Juicios Laborales 2025: situación actual, tendencias y retos*”³⁴ precisa que los juicios laborales representan la tercera materia más judicializada en el Poder Judicial, por detrás de los casos en materia penal y de familia, respectivamente³⁵. Y si bien la cantidad de juicios laborales se redujo con posterioridad a la pandemia, sin alcanzar aún su nivel prepandemia, se encuentran actualmente en aumento³⁶; de acuerdo al siguiente detalle:

GRÁFICO N° 03
NÚMERO DE INGRESO DE DEMANDAS LABORALES, 2015-2024 ³⁷



Nota: Considera a las nuevas demandas admitidas y a las demandas improcedentes.

Fuente: Poder Judicial

Elaboración: Vinatea & Toyama

³⁰ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

³¹ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

³² Véase el siguiente enlace: https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2024/06/procesos-judiciales-indole-laboral

³³ Véase el siguiente enlace: https://www.ey.com/es_pe/newsroom/2024/06/procesos-judiciales-indole-laboral

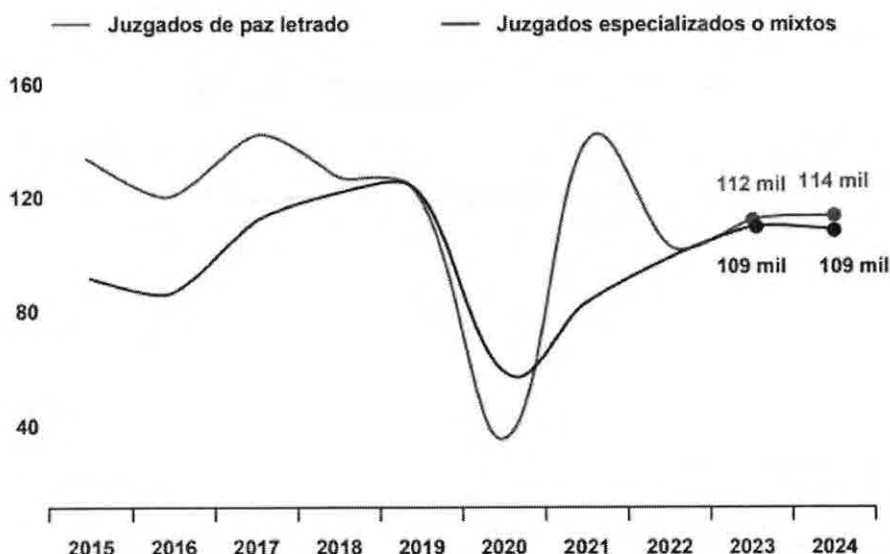
³⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

³⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

³⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

³⁷ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

GRÁFICO N° 04
CANTIDAD DE DEMANDAS LABORALES INGRESADAS POR ÓRGANO JUDICIAL,
2015-2024³⁸



Nota: Considera a las nuevas demandas admitidas y a las demandas improcedentes.

Fuente: Poder Judicial

Elaboración: Vinatea & Toyama

Respecto a las materias más demandadas por los trabajadores en juzgados de especialidad laboral³⁹, tenemos que en el sector privado se ha identificado, en primer lugar, que las demandas relacionadas con el pago de remuneraciones y beneficios sociales son las más recurrentes (34%), seguido de las impugnaciones de despidos (21.1%), daños y perjuicios (12.1%), desnaturalización de contrato (10.4%), previsional (0.2%), entre otros⁴⁰. A nivel de sector público se refiere que no hay data sobre ese aspecto⁴¹.

Finalmente, dicho estudio⁴² estima que, en el distrito judicial de Lima, **un juicio laboral puede durar en primera instancia entre uno a dos años**, debido a la alta carga procesal u otros⁴³. Sin embargo, agrega, que, en distritos judiciales con menor carga procesal, los juicios pueden resolverse con "*cierta*" celeridad, pudiendo durar menos de un año en la primera instancia⁴⁴, según corresponda. Lo cual nos hace reafirmar que la presente iniciativa legal al buscar simplificar y optimizar las reglas procesales u otros solo fortalecerá de forma efectiva y eficiente la protección de los derechos laborales y de seguridad social en nuestro país.

³⁸ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pj.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

³⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴² Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴³ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

5. DE LA MEJORA DE LAS REGLAS PROCESALES EN MATERIA LABORAL.

Al respecto, debemos señalar que un verdadero acceso a la *tutela judicial efectiva en materia laboral* implica *per se* la mejora del acceso para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. Y esto obliga al Estado a que se planteen normas que permitan equilibrar en un proceso laboral la posición del trabajador frente al empleador; imponiéndose, a su vez, al juzgador una serie de prerrogativas y/o atribuciones que debe priorizar bajo responsabilidad funcional.

Por ello, el objetivo es que toda *norma procesal* sea de fácil entendimiento y tramitación bajo los principios de oralidad, intermediación, concentración, plazo razonable, entre otros; lo cual dará celeridad, predictibilidad y eficacia al proceso judicial en materia laboral y otros.

Ahora, si bien en los últimos años se ha emitido diversa legislación en mérito a dicho objetivo, como es la Ley N° 31699⁴⁵, que reformó el recurso de casación laboral, y la Ley N° 32155⁴⁶, que reformó la competencia de los Juzgados de Paz Letrados y de los Especializados para la materia laboral; vemos que aún hay temas pendientes por abordar y mejorar para la protección y defensa de dichos derechos y conexos.

Por ejemplo, el citado estudio "*Juicios Laborales 2025: situación actual, tendencias y retos*"⁴⁷ señala que los problemas de la justicia laboral peruana radican en:

- La justicia laboral afronta una gran cantidad de demandas laborales contra empleadores públicos, que se concentran en la justicia más especializada⁴⁸;
- La falta de jueces titulares puede condicionar el correcto desarrollo del proceso, así como la calidad de los pronunciamientos judiciales⁴⁹;
- No existe una adecuada publicidad ni uniformidad las decisiones administrativas de las Cortes Superiores, lo que puede condicionar la continuidad de los procesos⁵⁰; y,
- La mayor carga procesal se da en la etapa de ejecución, que presenta un alarmante incremento cada año⁵¹.

Sobre el particular, dicha publicación⁵² enfatiza que el problema más complejo para la justicia laboral es el número de procesos en etapa de ejecución⁵³. Su número ha incrementado hasta duplicarse en menos de diez (10) años⁵⁴. Así,

⁴⁵ Véase el siguiente enlace: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/Ley-31699-LPDerecho.pdf>

⁴⁶ Véase el siguiente enlace: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2341639-1>

⁴⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴⁸ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁴⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁵⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁵¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

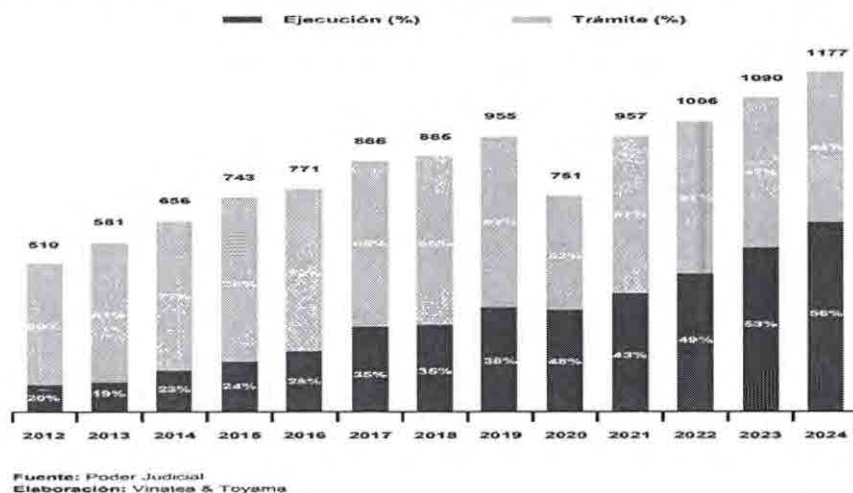
⁵² Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁵³ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁵⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-informe-juicios-laborales-2025.pdf>

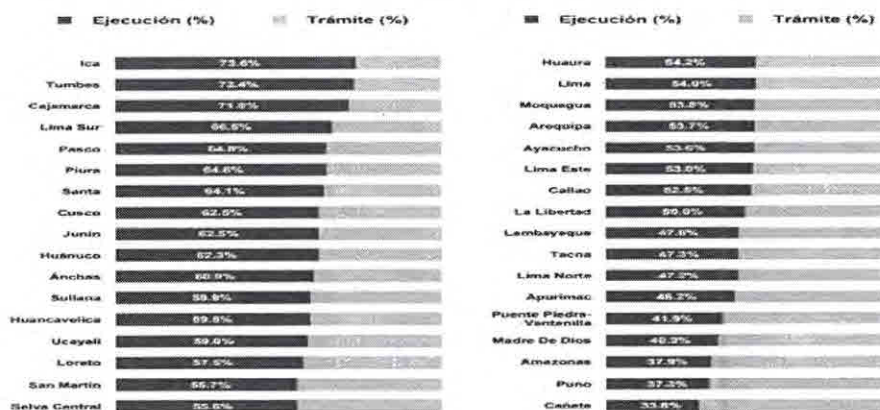
precisa, que en el 2024 la carga procesal en etapa de ejecución supuso el 56% del total de la carga procesal de los órganos encargados de la justicia laboral⁵⁵; conforme lo podemos ver a continuación:

GRÁFICO N° 05
EVOLUCIÓN CARGA PROCESAL LABORAL POR ETAPA (MILES DE PROCESOS)⁵⁶



Asimismo, agrega, que es posible observar que existen ciertos distritos judiciales en los que este problema es más acentuado⁵⁷; de acuerdo al siguiente detalle:

GRÁFICO N° 06
EVOLUCIÓN CARGA PROCESAL LABORAL POR ETAPA Y DISTRITO JUDICIAL, 2024⁵⁸



Sumatoria de los procesos pendientes de resolver a inicios del período más los procesos ingresados durante el período.

Trámite: Procesos sin resolución final que origina el fin del proceso en la instancia.

Ejecución: Procesos que tienen una resolución final firme sin que la disposición que contienen se haya realizado o ejecutado, es decir, que no se hubiera remitido al archivo provisional o transitorio en ejecución.

Fuente: Poder Judicial

Elaboración: Vinalea & Toyama

⁵⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-Informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁵⁶ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pi.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

⁵⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2025/02/VT-Informe-juicios-laborales-2025.pdf>

⁵⁸ Véase el siguiente enlace: https://portalestadistico.pi.gob.pe/app/public/index.php/dashboard_inv/1

Por tanto, la *justicia laboral peruana* enfrenta grandes desafíos y retos, pero también diversas oportunidades de mejora y optimización, como es la presente iniciativa legal, la cual busca modificar diversos artículos de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de trabajadores, empleadores y el sistema judicial en su conjunto.

II. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

De acuerdo a lo señalado, la presente ley tiene por objeto modificar diversos artículos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de la ciudadanía en general; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

En tal sentido, en el artículo 2° se modifican los artículos I, II, III, IV del Título Preliminar, así como los artículos 1°, 2°, 4°, 10°, 13°, 14°, 15°, 16°, 17°, 20°, 22°, 25°, 30°, 32°, 33°, 35°, 42°, 43°, 44°, 47°, 48°, 49°, 52° y 57° e incorpora el artículo 41-A a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

**CUADRO N° 2
TEXTO PROPUESTO**

LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO TEXTO VIGENTE	LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO TEXTO MODIFICADO	COMENTARIO
"Artículo I.- Principios del proceso laboral El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad".	"Artículo I.- Principios del proceso laboral El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, simplificación, eficacia , economía procesal y veracidad. Asimismo, a los jueces laborales les corresponde impulsar de oficio los procesos, así como reducir las formalidades y realizar las actuaciones procesales con el menor número de diligencias u otros, a efectos de lograr los fines y objetivos de la presente ley; bajo responsabilidad funcional ".	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios".	"Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral (...) Los procesos laborales son tramitados en estricto orden de ingreso al Sistema de Trámite Documentario del Poder Judicial, según corresponda; salvo en los casos donde una de las partes sea una madre gestante o lactante, un menor de edad, una persona con discapacidad, un enfermo con estado grave o terminal o diagnosticado con enfermedad rara o huérfana, un adulto mayor o cuando la pretensión verse sobre la protección del fuero sindical u otro análogo; los cuales tienen prioridad por parte del juez laboral, bajo responsabilidad funcional ".	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad	"Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido	

del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)".	proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante o lactante, el menor de edad, la persona con discapacidad, el enfermo con estado grave o terminal, el paciente con enfermedad rara o huérfana y el adulto mayor. (...) Los jueces laborales que no cumplan con sus obligaciones son pasibles de sanción administrativa, civil o penal a que hubiera lugar. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las ciento cuarenta (140) Unidades de Referencia Procesal (URP)".	Se busca la efectividad de la justicia laboral y pronta solución de los conflictos laborales.
"Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República".	"Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral (...) Los jueces laborales en caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, aplican la que más favorezca al trabajador y sus derechos fundamentales. En caso de incompatibilidad entre una norma ordinaria y una norma convencional, aplican la norma convencional. El incumplimiento de lo señalado acarrea responsabilidad funcional, según corresponda".	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. 2. En proceso con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía. 3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía. 4. En proceso abreviado laboral, las pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2. 5. Las pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta setenta Unidades de Referencia Procesal (URP) vinculadas entre sí. 6. En proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales, tales como amonestación verbal, amonestación escrita, días de suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical. 7. En proceso abreviado laboral, los casos de actos de hostilidad del empleador, entendidos como actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia	"Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos de carácter individual, originadas en mérito de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral y/o afin, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda determinar con certeza razonable la existencia de una relación laboral en aplicación al Principio de Primacía de la Realidad, de "In dubio Pro Operario" u otros, así como las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios y su ejecución. 2. En proceso abreviado laboral, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales al servicio de un empleador privado, sin importar la cuantía. 3. En proceso con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere las cien Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía. 4. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía. 5. La impugnación de sanción disciplinaria distinta al despido que sea dictada por el empleador dentro de una relación laboral en el régimen de la actividad privada o regímenes especiales. En caso la sanción distinta a la destitución sea impuesta por el empleador en el sector público rige la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, en concordancia con lo señalado por la presente ley. 6. El cese de actos de hostilidad del empleador previstos en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, o norma que lo sustituya, incluidos los actos de acoso moral y	Se busca la efectividad de la justicia laboral y pronta solución de los conflictos laborales.

8. En proceso abreviado laboral, los casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, cuando su monto no sea superior a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP). 9. En proceso abreviado laboral, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean públicos o privados, como trabajadores de la micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores de la construcción civil, trabajadores del hogar, régimen laboral de estibadores terrestres, régimen laboral de exportación no tradicional, régimen laboral de guardianes y porteros y régimen laboral de trabajadores adolescentes, cualquiera fuera su cuantía 10. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP). 11. Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de "Pago Indevido" realizado por la entidad".	hostigamiento sexual, conforme a la normativa vigente sobre la materia. 7. El cese de actos en contra del derecho al teletrabajo y/o afín. 8. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, incluyéndose enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo u otro análogo, cuando su monto no sea superior a cien Unidades de Referencia Procesal (URP). 9. Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de "Pago Indevido" realizado por la entidad".	
"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. (...) Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: (...) e) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta Unidades de Referencia Procesal (URP). (...) Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. 3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. (...) 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).	"Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. (...). Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: (...) e) El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, por las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo u otro análogo cuando su monto sea mayor de cien Unidades de Referencia Procesal (URP). (...) Asimismo, conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cien Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral, la pretensión impugnatoria de despido vulneratorio de derechos fundamentales que tenga como fin la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. 3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales del trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) u otra análoga. 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, los casos siguientes: a) Pretensiones originadas de las prestaciones de servicios de carácter personal efectuadas bajo los regímenes previstos en los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, Ley 30057, regímenes especiales y carreras especiales al servicio del Estado, así como las pretensiones propias del derecho de la seguridad social. (...) 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cien Unidades de Referencia Procesal (URP)".	Se busca la efectividad de la justicia laboral y pronta solución de los conflictos laborales.
"Artículo 4.- Competencia por función 4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos: (...) c) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. (...)"	"Artículo 4.- Competencia por función 4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos: (...) c) Del recurso de queja por denegatoria del recurso de casación o apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley. (...)"	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.

"Artículo 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia" <i>La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia".</i>	"Artículo 10.- Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos" <i>La madre gestante o lactante, el menor de edad, la persona con discapacidad o con enfermedad terminal o diagnosticada con enfermedad rara o huérfana, y los adultos mayores que trabajan o se encuentren en estado de vulnerabilidad tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia".</i>	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales" <i>En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. (...)"</i>	"Artículo 13.- Notificaciones en los procesos laborales" <i>En las zonas de pobreza decretadas por los órganos de gobierno del Poder Judicial, así como en los procesos cuya cuantía no supere las cien Unidades de Referencia Procesal (URP) las resoluciones son notificadas por cédula, salvo que se solicite la notificación electrónica. (...)"</i>	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 14.- Costas y costos" <i>La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar".</i>	"Artículo 14.- Costas y costos" <i>La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las cincuenta Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar. El Estado podrá ser condenado al pago de costos en los procesos laborales".</i>	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 15.- Multas" <i>En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). (...) La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP). (...) El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de cinco (5) Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez".</i>	"Artículo 15.- Multas" <i>En los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cien Unidades de Referencia Procesal (URP). (...) La multa por infracción a las reglas de conducta en las audiencias es no menor de media (1/2) ni mayor de veinticinco Unidades de Referencia Procesal (URP). (...) El juez puede imponer multa a los testigos o peritos, no menor de media (1/2) ni mayor de veinticinco Unidades de Referencia Procesal (URP) cuando éstos, habiendo sido notificados excepcionalmente por el juzgado, inasisten sin justificación a la audiencia ordenada de oficio por el juez".</i>	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 16.- Requisitos de la demanda" <i>La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. (...). Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial".</i>	"Artículo 16.- Requisitos de la demanda" <i>La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. Asimismo, corresponde desarrollarse la teoría del caso en que se apoya la pretensión o pretensiones del petitorio, precisándose los hechos, las normas jurídicas aplicables y las pruebas que sustenten la demanda. (...). Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las cincuenta Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las cien Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial".</i>	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.

"Artículo 17.- Admisión de la demanda El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes".	"Artículo 17.- Admisión de la demanda El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los tres días hábiles siguientes de recibida, bajo responsabilidad funcional. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de tres días hábiles. Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de tres días hábiles siguientes".	Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 20.- Caso especial de procedencia En el caso de pretensiones referidas a la prestación personal de servicios, de naturaleza laboral o administrativa de derecho público, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa establecida según la legislación general del procedimiento administrativo, salvo que en el correspondiente régimen se haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, en cuyo caso debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo".	"Artículo 20.- Caso especial de procedencia En el caso de pretensiones referidas a la impugnación de sanciones disciplinarias distintas a la destitución o el despido impuestas a los trabajadores, independientemente del régimen laboral o carreras especiales al servicio del Estado, así como cuando verse sobre el derecho a la pensión, sobre la remuneración, o actos materiales que lesionen el derecho al trabajo, no es exigible el agotamiento de la vía administrativa siempre y cuando hayan sido denegadas en la primera instancia de la sede administrativa. En los casos que la ley expresamente haya establecido un procedimiento previo ante un órgano o tribunal específico, debe recurrirse ante ellos antes de acudir al proceso contencioso administrativo".	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 22.- Prueba de oficio Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia".	"Artículo 22.- Prueba de oficio Excepcionalmente, cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción, el juez de Primera o de Segunda Instancia puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a quince días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Las pruebas de oficio que se incorporen al proceso deben estar vinculadas a los hechos alegados por las partes durante el trámite del mismo. La resolución que ordena la práctica de pruebas de oficio debe estar debidamente motivada, bajo sanción de nulidad. Dicha resolución es inimpugnable. (...)"	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 25.- Declaración de parte La parte debe declarar personalmente. Las personas jurídicas prestan su declaración a través de cualquiera de sus representantes, quienes tienen el deber de acudir informados sobre los hechos que motivan el proceso".	"Artículo 25.- Declaración de parte (...) El interrogatorio, independiente de que sea al demandador o demandado, se encuentra sujeto a que las preguntas formuladas sean directas, claras, pertinentes y útiles".	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.
"Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. (...)"	"Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. (...)"	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda.
"Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día	"Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos, así como de los autos El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la

hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación".	hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación. En caso de notificación electrónica el plazo de apelación se computa desde el día hábil siguiente al ingreso de su notificación a la casilla electrónica respectiva. Los plazos y reglas descritas precedentemente se aplican para la apelación de autos".	organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda
"Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades: a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente. b) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales. c) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. d) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente, en su despacho". "Artículo 35.- Interposición y admisión del recurso de casación (...) 3. Si no se cumple con lo previsto en el numeral 1 o los literales a) o b) del numeral 2, la sala superior declara inadmisibile el recurso e impondrá una multa no menor de diez ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso de que considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria. 4. Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del numeral 2, la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibile el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidat, se sanciona con una multa no menor de diez ni mayor de veinte unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria. 5. La sala superior califica la admisibilidat del recurso dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles contados desde su interposición. 6. Si la sala superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de	"Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos Interpuesta la apelación, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los tres días hábiles siguientes. El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades: a) Dentro de los tres días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los diez y veinte días hábiles siguientes de recibido el expediente. b) En caso la demandada apelante no acuda a la audiencia, el juez declara el desistimiento del recurso de apelación respectivo. Si ambas partes son apelantes basta la concurrencia de una de ellas para que se lleve a cabo la audiencia de vista respectiva. c) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales. d) Concluida la exposición oral, dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico, bajo responsabilidad funcional. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los tres días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad funcional. La citación debe realizarse dentro de los tres días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista. e) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al tercer día hábil siguiente, en su despacho". "Artículo 35.- Interposición y admisión del recurso de casación (...) 3. Si no se cumple con lo previsto en el numeral 1 o los literales a) o b) del numeral 2, la sala superior declara inadmisibile el recurso e impondrá una multa no menor de veinticinco ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal en caso de que considere que su interposición tuvo como causa una conducta maliciosa o temeraria. 4. Si no se cumple con lo previsto en el literal c) del numeral 2, la sala superior concede al impugnante un plazo de tres días para su subsanación. Vencido el plazo sin que se produzca la subsanación, la sala superior declara inadmisibile el recurso. Sin perjuicio de la inadmisibilidat, se sanciona con una multa no menor de veinticinco ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal si se advierte una conducta maliciosa o temeraria. 5. La sala superior califica la admisibilidat del recurso dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles contados desde su interposición, bajo responsabilidad funcional. 6. Si la sala superior admite el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda. Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.

Justicia de la República, en un plazo máximo de cinco días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión del recurso y el recurso correspondiente".	expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República, en un plazo máximo de tres días hábiles. Dentro del mismo plazo, también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto de admisión del recurso y el recurso correspondiente".	
	"Artículo 41-A.- Ejecución de Resoluciones Judiciales firmes y de Actas de Conciliación y Transacción Judicial. El juez laboral de ejecución de paz letrado o de primera Instancia, según corresponda y bajo responsabilidad funcional, cita a ambas partes por única vez, para que dentro del tercer día de notificadas asistan a una audiencia a fin de establecer la forma y modo de ejecución de la sentencia consentida y/o ejecutoriada, o del acta de conciliación o transacción aprobadas conforme a ley. En caso las partes no lleguen a ponerse de acuerdo o ante la inasistencia del demandado obligado y/o demandante, el juez decide cada uno de los extremos de la resolución a ejecutarse, en un plazo máximo de dos días hábiles de haberse realizado la audiencia señalada precedentemente, bajo responsabilidad funcional".	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda
"Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: (...) b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y, (...)".	"Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: (...) b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los diez y veinte días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y, (...)".	Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 43.- Audiencia de conciliación La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: 1. (...). Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. 2. (...). Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (...).	"Artículo 43.- Audiencia de conciliación La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: 1. (...). Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En caso de nueva fecha y ambas partes vuelven a inasistir, el juez da por concluido el proceso de manera inmediata, bajo responsabilidad funcional. 2. (...). Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de veinte días hábiles. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de tres días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo, de forma inmediata, bajo responsabilidad funcional. 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los diez días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (...).	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda. Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento.	"Artículo 44.- Audiencia de juzgamiento (...).	

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia".	La audiencia de juzgamiento se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. En caso de nueva fecha y ambas partes vuelven a inasistir, el juez da por concluido el proceso de manera inmediata, bajo responsabilidad funcional".	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda.
"Artículo 47.- Alegatos y sentencia Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad".	"Artículo 47.- Alegatos y sentencia Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los tres días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los tres días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad funcional".	Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: (...) c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda".	"Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: (...) c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los diez y veinte días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda".	Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 49.- Audiencia única La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones: (...) 2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente".	"Artículo 49.- Audiencia única La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones: (...) 2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los quince días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente".	Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 52.- Trámite y sentencia de primera instancia La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral".	"Artículo 52.- Trámite y sentencia de primera instancia La sala laboral, dentro de los cinco días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados, bajo responsabilidad funcional. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral".	Se busca la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, y fortalecer la organización del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, según corresponda. Se busca fortalecer el derecho al plazo razonable en la duración de los procesos en materia laboral.
"Artículo 57.- Títulos ejecutivos Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos: (...); y, g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones".	Artículo 57.- Títulos ejecutivos Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos: (...) g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones; y,	Se busca optimizar la tutela judicial efectiva en materia laboral.

	<i>h) Las resoluciones en materia laboral o seguridad social emitidas por funcionarios administrativos competentes que reconozcan derechos y que puedan ser objeto de ejecución inmediata, según corresponda.</i>	
--	---	--

Elaboración propia

En cuanto a su Única Disposición Complementaria Transitoria se dispone que los procesos laborales iniciados con anterioridad a la vigencia de la presente ley continúan su trámite según las normas procesales con las que empezaron su tramitación, según corresponda.

De otra parte, en su Única Disposición Complementaria Final se declara de interés nacional y necesidad pública la creación e implementación progresiva de juzgados y salas laborales en todos los distritos judiciales de la República por parte del Poder Judicial, a efectos de optimizar los procesos laborales que permita, a su vez, garantizar una tutela jurisdiccional efectiva en favor de la ciudadanía en general.

Es así que la presente propuesta coadyuva en los esfuerzos por concretar la eficacia y eficiencia procesal, dotando de mayores y mejores niveles de tutela judicial en favor de los trabajadores u otros; priorizándose aspectos tales: como la mejora sustancial en la gestión de los procesos en materia laboral, una organización óptima del despacho judicial acorde con el nivel de conflictividad, una adecuada asignación de recursos humanos y un compromiso efectivo por parte de los distintos actores que intervienen en el proceso a nivel nacional; haciéndose un especial énfasis en aquellos que son los responsables de impartir justicia en el país, como son los jueces de paz, especializados, superiores y supremos laborales.

En consecuencia, y sabiendo que es urgente y necesario modernizar el Código Procesal del Trabajo; se tiene que estamos ante una norma que permitirá mayor celeridad en la defensa de los derechos laborales de carácter individual - colectivo y de la seguridad social, lo cual será en beneficio de la población laboral peruana y otros.

2.1 MARCO NORMATIVO.

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La dación de la presente ley no colisiona con la Carta Magna, ni contraviene norma alguna en la legislación peruana; puesto que su objeto es modificar diversos artículos de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de la ciudadanía en general; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente propuesta legal está destinada a garantizar el cumplimiento de la Constitución Política del Estado, que en su artículo 1° señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en su artículo 2°, numeral 15), que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley; en su artículo 10° que el Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida; en su artículo 22° y siguientes que el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona; entre otros; por tanto, y entendiendo que estamos ante una *norma* que busca modificar diversos artículos de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a efectos de simplificar y optimizar las reglas procesales aplicables en los juicios laborales en el país; que, a su vez, sirva para garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de los derechos laborales y conexos en beneficio de la ciudadanía en general; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado; esta medida no conllevaría *per se* a ocasionar gasto público adicional al Estado.

A continuación, procederemos a la identificación de los sectores que se beneficiarían con la presente iniciativa legal:

CUADRO N° 3
BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA DE LEY

ACTORES	BENEFICIOS DIRECTOS	BENEFICIOS INDIRECTOS	COSTOS
Trabajadores peruanos	Acceder a una tutela judicial efectiva en materia laboral de carácter individual y colectivo y de seguridad social.	Mejor protección de los derechos laborales y de seguridad social para la elevación de su calidad de vida y bienestar general.	No aplica
Poder Judicial	Fortalecer los principios que regulan el proceso laboral peruano. Agilizar los procesos judiciales en materia laboral y afines.	Mejorar la operatividad y reducir la carga procesal en materia laboral y afines.	No aplica
Estado Peruano	Evitar la afectación de los derechos fundamentales vinculados a materia laboral y de seguridad social Alcanzar el valor justicia en materia laboral y de seguridad social	Fortalecer la justicia laboral peruana	No aplica

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado

del Acuerdo Nacional⁵⁹:

- Política de Estado N° 05: Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.

Con este objetivo el Estado busca promover la creación de un sistema nacional de planeamiento estratégico sectorial e institucional, con una clara fijación de objetivos generales y objetivos específicos que establezcan metas a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores de medición correspondientes; igualmente, pretende promover que la gestión gubernamental alcance los objetivos establecidos en los planes estratégicos, respaldada por un sistema de control del cumplimiento de los objetivos y las metas presupuestarias; promover que los funcionarios públicos orienten su gestión hacia el logro de las metas establecidas y que sean permanentemente capacitados en el desarrollo de las habilidades y los atributos necesarios para alcanzarlos; entre otros.

- Política de Estado N° 10: Reducción de la pobreza.

Con este objetivo el Estado busca promover la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo; así como asignar recursos crecientes de inversión social en educación y salud para maximizar la eficiencia de los programas, orientándolos hacia las personas de mayor pobreza; fomentar el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación de los ciudadanos en situación de pobreza en la identificación de necesidades, el diseño de soluciones y la gestión de los programas; fomentar el desarrollo institucional, la eficacia, la equidad y la transparencia del Estado en el uso de los recursos en general y, especialmente, en aquellos orientados a programas de reducción de la pobreza, propiciando el concurso y la vigilancia de la sociedad civil; entre otros.

- Política de Estado N° 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Con este objetivo el Estado busca combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; entre otros.

- Política de Estado N° 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

Con este objetivo el Estado busca contar con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; así como fomentar la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; entre otros.

⁵⁹ Véase el siguiente enlace: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>

- Política de Estado N° 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

Con este objetivo el Estado busca incrementar la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; asimismo, aspira a establecer en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; mejorar la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; reducir los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; revalorar y fortalecer la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral; entre otros.

Finalmente, esta propuesta se vincula con el contenido de la Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR⁶⁰, que aprueba la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, la cual, entre otros, incorpora temas vinculados a: funcionamiento de los órganos y organismos del estado; lucha contra la pobreza; mejora en el derecho individual del trabajo; derecho colectivo del trabajo; etc.

Lima, abril de 2025.

⁶⁰ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2024). Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR. RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO POR LA QUE SE APRUEBA LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2024-2025. Véase el siguiente enlace: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2340043-1>