

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**Alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del
proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de
Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2024**

Tesis presentada por la Bachiller:

Llapa Luna, Juana Erika

ORCID: 0009-0008-5149-8845

Para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Asesor:

Dra. Castro Cusirramos, Erika Milagros

ORCID: 0009-0007-9991-5663

Arequipa - Perú

2026

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 28 de Enero del 2026

Dictamen: 005818-C-EPG-2026

Visto el borrador del expediente 005818, presentado por:

2021000282 - LLAPA LUNA JUANA ERIKA

Titulado:

**ALCANCES DEL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA EFICACIA DEL
PROCESO ORDINARIO LABORAL EN EL SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, 2024**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**41249533 - ZUÑIGA MARINO MIGUEL ANGEL
DICTAMINADOR**

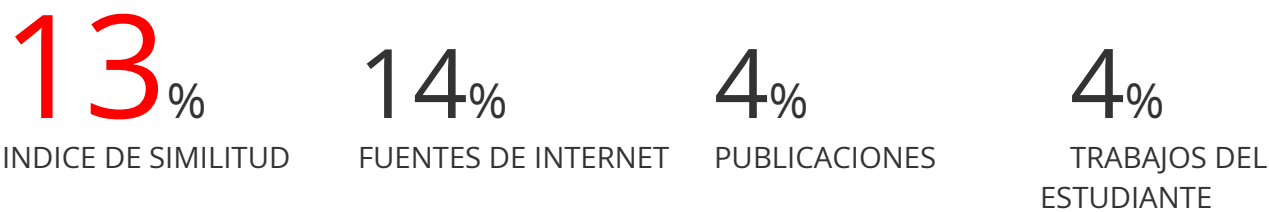


**29726167 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR**



Alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	qdoc.tips	Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net	Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María	Trabajo del estudiante	2%
4	renati.sunedu.gob.pe	Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucsm.edu.pe	Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uns.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	pdfcookie.com	Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A Dios, quien es mi guía e inspiración para lograr mis objetivos.

Al regalo más grande que Dios me supo entregar, mi pequeña hija Alondra. La persona más importante de mi vida y la que me dio más fuerzas y motivos para luchar. Por ella y para ella todo mi esfuerzo y dedicación.

A mis padres, por ser siempre mi apoyo incondicional, gracias por brindarme las alas para volar y las raíces para soñar. Este es solo un escalón más en el camino que ustedes iluminaron.



RESUMEN

La presente investigación analizó la incidencia y los alcances del principio de concentración en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024. A más de quince años de vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, aún persisten dificultades en la aplicación efectiva del principio de concentración, cuyo propósito es reunir en un solo momento la mayor cantidad de actos procesales, evitando dilaciones durante el proceso. Sin embargo, la estructura actual del proceso ordinario laboral, que separa las audiencias de conciliación y juzgamiento, ha generado tiempos prolongados entre la programación de estas, incrementando la duración de los procesos e impactando negativamente en la carga procesal de los juzgados laborales.

El objetivo principal del estudio fue determinar el alcance del principio de concentración y su impacto en la eficacia del proceso ordinario laboral y, los resultados evidenciaron que la actual configuración de este proceso dificulta la aplicación real de dicho principio, afectando la celeridad y la eficacia procesal. En consecuencia, se planteó como propuesta la unificación de las audiencias de conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal, siguiendo el modelo del proceso abreviado laboral, y el adelantamiento de la contestación de la demanda a un momento previo a la audiencia, permitiendo concretar los alcances del principio de concentración al optimizar recursos, reducir plazos procesales y garantizar un proceso más eficaz y coherente conforme a los principios que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Palabras clave: concentración, principio, eficacia.

ABSTRACT

This study analyzed the scope and impact of the principle of concentration on the efficiency of the ordinary labor procedure in the Second Specialized Labor Court of the Superior Court of Justice of Arequipa during 2024. More than fifteen years after the entry into force of the New Labor Procedural Law, difficulties persist in the effective application of the principle of concentration, whose purpose is to consolidate the greatest number of procedural acts into a single moment to prevent delays. However, the current structure of the ordinary labor procedure particularly the separation of the conciliation and trial hearings has produced extended intervals between them, increasing the duration of proceedings and negatively affecting the caseload of labor courts.

The main objective of the study was to determine the scope of the principle of concentration and its impact on procedural efficiency. The findings reveal that the present configuration of the procedure hinders the real application of this principle, thereby affecting both speed and procedural effectiveness. Consequently, the study proposes unifying the conciliation and trial hearings into a single procedural act, following the model of the abbreviated process, and bringing forward the response to the claim to a time prior to the hearing. This modification would enable the effective realization of the principle of concentration by optimizing resources, shortening procedural timelines, and ensuring a more efficient process aligned with the principles underpinning the New Labor Procedural Law.

Keywords: concentration, principle, efficiency.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS.....	5
OBJETIVOS	6
1. Objetivo General.....	6
2. Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	8
1. El derecho procesal laboral	8
1.1. Concepto y marco normativo	8
1.2. Principios que rigen el proceso laboral	9
1.2.1. Principio de oralidad	11
1.2.2. Principio de inmediación.....	13
1.2.3. Principio de concentración.....	15
1.2.4. Principio de celeridad procesal	16
1.2.5. Principio de economía procesal.....	18
1.3. Fundamentos del proceso laboral	19
2. El proceso laboral en el Perú	20
2.1. Tipos de procesos laborales.....	20
2.2. El proceso ordinario laboral	21
2.2.1. Estructura	21
2.2.2. Audiencia de conciliación	25
2.2.3. Audiencia de juzgamiento y sentencia	26
2.2.4. Juzgamiento anticipado	27
2.2.5. Problemas frecuentes en su desarrollo (carga procesal, dilación, reprogramaciones)	28
2.3. El proceso abreviado laboral	29
2.3.1. Estructura de audiencia única.....	29
2.3.2. Ventajas frente al proceso ordinario.....	32
3. La Nueva Ley Procesal Del Trabajo (NLPT)	33
3.1. Antecedentes de la NLPT.....	33

3.2.	Objetivos y modelo procesal instaurado	33
3.3.	Implementación y fases de aplicación en el país.....	34
3.4.	Aportes y mejoras introducidas.....	35
3.5.	Limitaciones y deficiencias detectadas	36
4.	Relevancia del principio de concentración y eficacia en el proceso ordinario laboral	37
4.1.	Análisis de la separación de audiencias e incidencia en la eficacia del proceso	38
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....		42
1.	Método de Investigación.....	43
2.	Técnica de Interpretación Jurídica	43
3.	Variables e Indicadores.....	43
4.	Técnicas de Investigación	45
5.	Instrumentos de la Investigación	46
6.	Criterios de Validación de Instrumentos.....	53
7.	Universo y Muestra.....	53
8.	Sistema de Citación.....	55
9.	Confidencialidad	55
10.	Conflicto de Intereses	55
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		57
1.	Análisis de resultados	58
1.1.	Determinar la naturaleza jurídica y características del principio de concentración.....	58
1.2.	Determinar los alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral.....	62
1.3.	Determinar los factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral.....	67
1.4.	Objetivo General	71
2.	Discusión de resultados.....	86
CONCLUSIONES		104
RECOMENDACIONES		107
PROYECTO DE LEY		109
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		117
ANEXOS		121
Anexo 1.....		121
Anexo 2.....		183

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Esquema del proceso ordinario laboral.....	22
Tabla 2. Esquema del proceso abreviado laboral.....	30
Tabla 3. Cuadro de operacionalización de variables.....	44
Tabla 4. Objetivo Específico 1.....	58
Tabla 5. Objetivo Específico 2.....	62
Tabla 6. Objetivo Específico 3.....	67
Tabla 7. Objetivo General.....	71
Tabla 8. Universo y muestra de la investigación.....	93
Tabla 9. Tiempo transcurrido entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento.....	96
Tabla 10. Aplicación del juzgamiento anticipado	99

INTRODUCCIÓN

El proceso laboral tiene como finalidad resolver los conflictos entre trabajadores y empleadores y garantizar la protección efectiva de los derechos derivados de las relaciones laborales. En ese contexto, la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo en adelante NLPT, promulgada en el año 2010 con aplicación progresiva en los diferentes distritos judiciales del país, introdujo un modelo procesal orientado a fortalecer los principios de inmediación, concentración, oralidad y economía procesal, buscando agilizar la tramitación de los procesos laborales y asegurar la tutela jurisdiccional efectiva de los justiciables.

Sin embargo, a quince años de vigencia de dicha normativa, resulta necesario evaluar desde una perspectiva doctrinaria y práctica, el nivel de eficacia del proceso ordinario laboral. Ello se debe a que todavía persisten dificultades que impiden el cumplimiento pleno de los principios que inspiran la NLPT, lo cual afecta directamente la duración de los procesos laborales.

Ahora bien, la NLPT establece dos tipos de procesos laborales: el proceso abreviado y el proceso ordinario. El primero se caracteriza por desarrollarse en una audiencia única que concentra tanto la etapa conciliatoria como la de juzgamiento, lo que permite una resolución más célere de los procesos. En contraste, el proceso ordinario se encuentra dividido en dos audiencias separadas: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, las cuales suelen programarse en fechas muy lejanas debido a la excesiva carga procesal de los juzgados laborales. Ello ha generado cuestionamientos respecto a su eficacia, pues en la práctica ocasiona una dilación innecesaria del proceso.

A partir de nuestra experiencia profesional en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado, hemos logrado identificar diversas deficiencias en el desarrollo del proceso ordinario laboral, particularmente relacionadas con la aplicación del principio de concentración. Y es que, la realización de dos audiencias en momentos distintos no siempre resulta necesaria ya que muchas veces la misma tiende a fracasar, así como tampoco resulta eficiente, pues la demorada programación de la audiencia de juzgamiento incrementa la duración del proceso, lo cual perjudica a los justiciables y contribuye al incremento de la carga procesal de los propios juzgados laborales.

Este escenario plantea interrogantes relevantes acerca de la importancia de mantener dos audiencias separadas en el proceso ordinario laboral, la razón por la cual resultaría eficaz desarrollar las etapas de conciliación y juzgamiento en una sola audiencia, y el impacto que dicha estructura tendría en la eficacia real del proceso ordinario. Estas preguntas adquieren mayor relevancia si se considera que los juzgados que tramitan procesos abreviados presentan un mayor porcentaje de conciliaciones y resoluciones que aquellos que tramitan procesos laborales ordinarios.

En consecuencia, la hipótesis central de esta investigación sostiene que la estructura actual del proceso ordinario laboral, al mantener dos audiencias desarrolladas en tiempos prolongados una de la otra, incide negativamente en su eficacia, generando dilaciones procesales, incrementando la carga de trabajo de los juzgados y afectando la tutela jurisdiccional efectiva. Por ello, es probable que resulte necesaria una modificación en cuanto al número de audiencias previstas en dicho proceso, con el fin de garantizar la aplicación de los principios de concentración y celeridad.

En este marco, el objetivo general de la investigación es determinar los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Así mismo, se desarrollan los siguientes objetivos específicos: determinar las características del principio de concentración, analizar sus alcances dentro del proceso ordinario laboral y establecer los factores que influyen en la eficacia de dicho proceso.

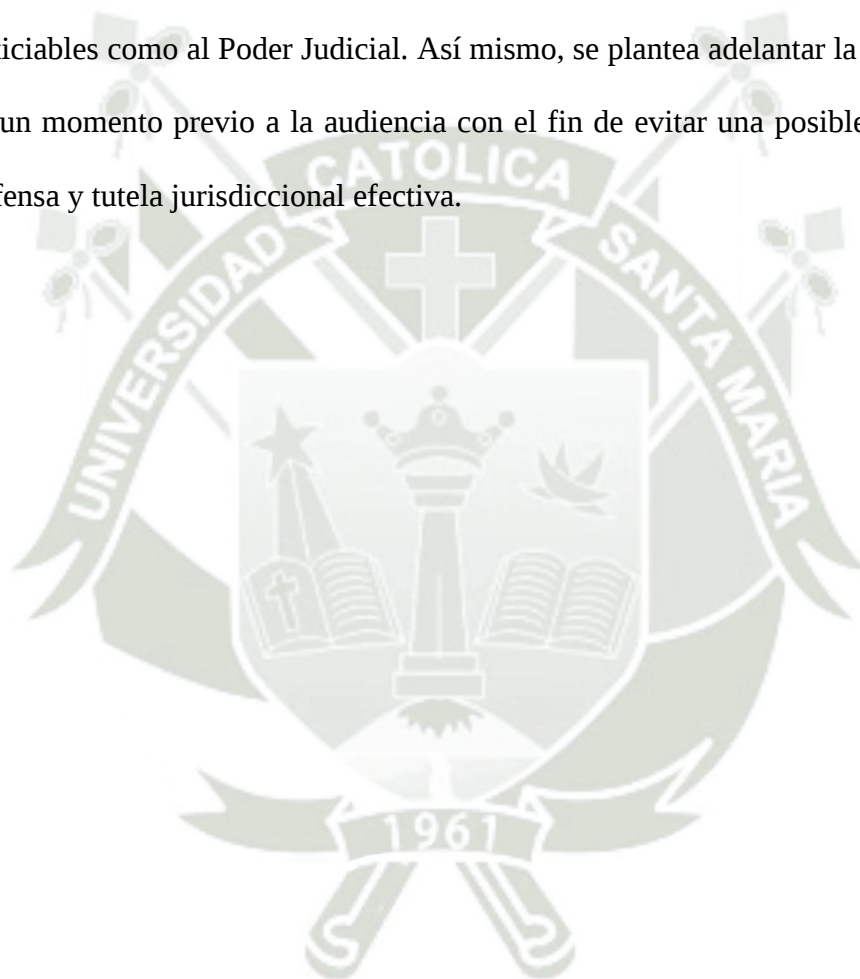
La presente investigación adquiere especial relevancia debido a que la problemática planteada no ha sido abordada de manera específica ni por la legislación ni por la doctrina peruana, lo que evidencia un vacío académico y normativo que repercute en la práctica judicial. En ese sentido, este estudio busca contribuir al debate jurídico sobre la necesidad de optimizar la estructura del proceso ordinario laboral para garantizar una justicia más celer y eficaz.

El trabajo se estructura en tres capítulos: en el primero, se desarrolla el marco teórico relacionado con el derecho procesal laboral, los principios que orientan el mismo, enfocado en el principio de concentración y su aplicación en el proceso laboral peruano; en el segundo, se presenta el diseño metodológico de la investigación; y en el tercero, se analizan los resultados obtenidos en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Finalmente, se exponen conclusiones y recomendaciones orientadas a mejorar la eficacia del proceso ordinario laboral.

En ese sentido, la presente investigación plantea como propuesta central la posibilidad de unificar las audiencias de conciliación y juzgamiento dentro del proceso ordinario laboral, de manera similar a lo previsto en el proceso abreviado. La realización de ambas etapas en un solo acto procesal permitiría garantizar una aplicación efectiva de los principios de concentración y

celeridad, evitando la pérdida de tiempo que actualmente genera la programación de una segunda audiencia, la cual, conforme a la normativa vigente y a la práctica judicial, suele fijarse en plazos excesivamente prolongados.

Esta medida contribuiría a optimizar la gestión procesal, reducir la duración de los procesos laborales y mejorar la eficiencia del sistema judicial, evitando dilaciones innecesarias que afectan tanto a los justiciables como al Poder Judicial. Así mismo, se plantea adelantar la contestación de la demanda a un momento previo a la audiencia con el fin de evitar una posible vulneración al derecho de defensa y tutela jurisdiccional efectiva.



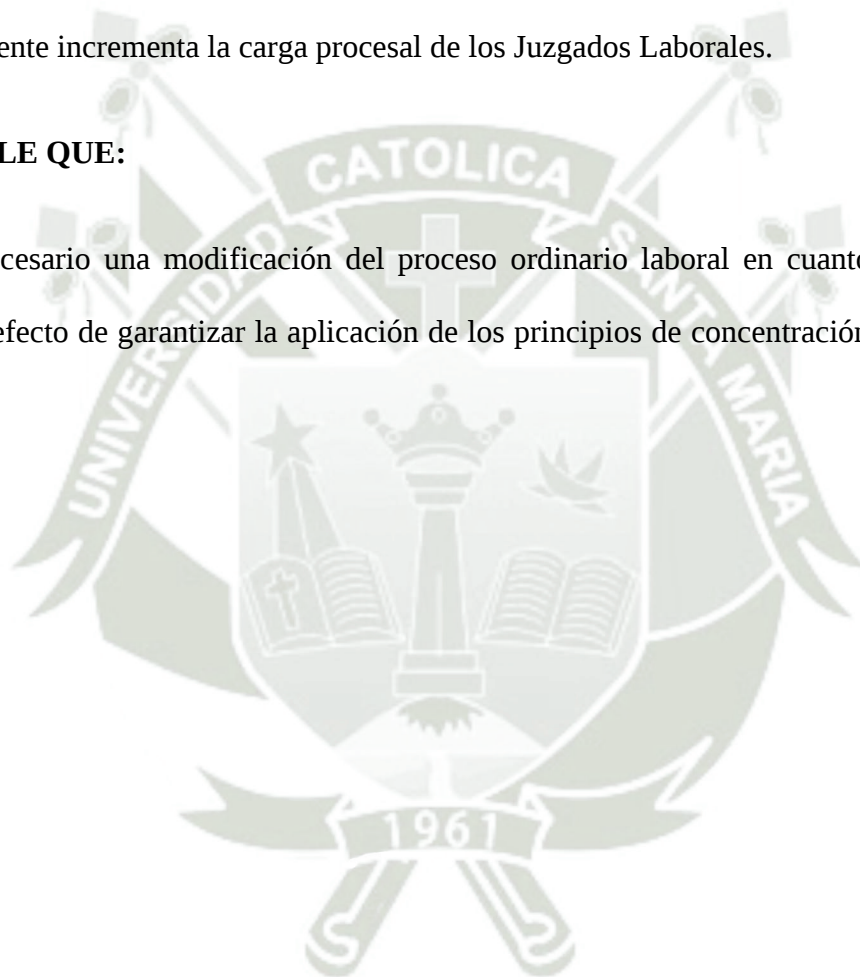
HIPÓTESIS

DADO QUE:

En la Ley N° 29497 se establece que en el proceso ordinario laboral se desarrollen dos audiencias de Conciliación y Juzgamiento, las cuáles se desarrollan en tiempos muy prolongados una de la otra, ocasionando que los procesos se dilaten, resolviéndose en mayor tiempo y consecuentemente incrementa la carga procesal de los Juzgados Laborales.

ES PROBABLE QUE:

Sea necesario una modificación del proceso ordinario laboral en cuanto al número de audiencias, a efecto de garantizar la aplicación de los principios de concentración y celeridad en dicho proceso.



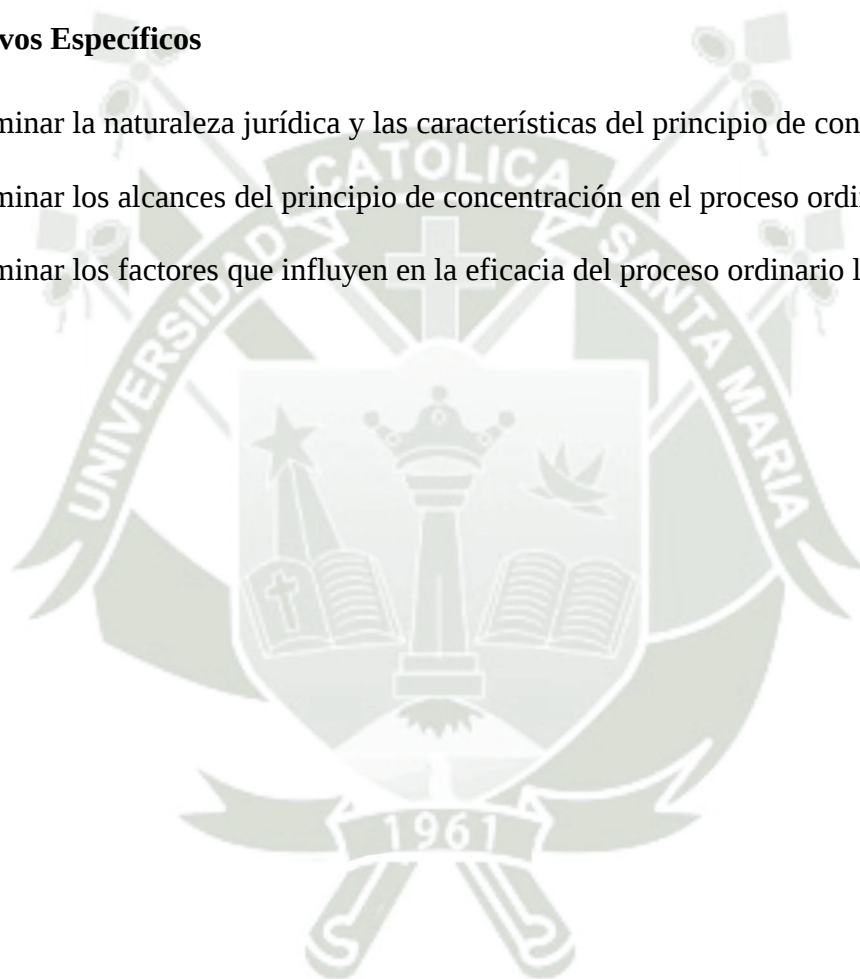
OBJETIVOS

1. Objetivo General

Determinar los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2024.

2. Objetivos Específicos

- 2.1. Determinar la naturaleza jurídica y las características del principio de concentración.
- 2.2. Determinar los alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral.
- 2.3. Determinar los factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral.





CAPÍTULO I:

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. El derecho procesal laboral

1.1. Concepto y marco normativo

El Derecho Procesal Laboral en el Perú se encuentra actualmente regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), la cual entró en vigor de manera progresiva desde el año 2010 en los distintos distritos judiciales del Perú. Antes de su implementación, la materia se regía por la antigua Ley General de Trabajo, cuyo modelo procesal a consideración de la doctrina, resultaba insuficiente frente a los desafíos que se presentaban en la práctica, tales como la sobrecarga procesal y la excesiva duración de los juicios laborales. En este contexto, la NLPT surgió como una respuesta que buscaba garantizar procesos más eficientes, incorporando y basándose en principios procesales como la concentración, celeridad, oralidad, inmediación.

Por otro lado, la NLPT en el artículo I de su Título Preliminar, delimita el ámbito de competencia de la justicia laboral, precisando que esta jurisdicción es responsable de resolver aquellos conflictos jurídicos derivados o generados de la prestación de servicios de carácter personal. Pudiendo ser conflictos colectivos, plurales o individuales.

Según Huamán (2015), el punto de origen y eje fundamental de la competencia jurisdiccional en materia laboral se encuentra en el conflicto laboral. Bajo el actual modelo procesal, este enfoque permite entender el conflicto laboral tanto como una disputa individual, y como un presupuesto que habilita la intervención jurisdiccional en defensa de los derechos laborales.

El Derecho Procesal Laboral entonces es aquella rama del Derecho encargada de establecer los principios y procedimientos mediante los cuales se resuelven los conflictos jurídico-laborales, para brindar una tutela efectiva de los derechos laborales a los justiciables, inspirándose en principios como la concentración, celeridad, oralidad e inmediación.

1.2. Principios que rigen el proceso laboral

Antes de abordar los principios específicos que orientan el proceso laboral, resulta necesario partir de una delimitación general sobre qué se entiende por principio en el ámbito jurídico, es decir, los principios generales del Derecho, lo que permitirá comprender su rol dentro del ordenamiento. Sobre esa base, corresponde revisar cómo estos lineamientos adquieren un matiz particular en el Derecho del Trabajo y partir de este marco conceptual, avanzaremos hacia el estudio de los principios propios del Derecho Procesal del Trabajo.

En esa línea, Valderrama (2019) sostiene que los principios generales del Derecho constituyen pautas rectoras que cumplen un papel esencial en la interpretación del ordenamiento jurídico. En su dimensión fundamentadora, dichos principios expresan valores éticos que se proyectan sobre todo el sistema legal. Así mismo, cumplen una función orientadora, pues guían el sentido de las normas y condicionan la forma en que estas deben entenderse. Finalmente, en su carácter supletorio, los principios operan cuando el Derecho positivo presenta vacíos.

Por su parte, Nieves (2018) citando a Rodríguez (1978), indica que los principios constituyen pautas orientadoras que nutren el contenido de las normas, inspiran las soluciones jurídicas y cumplen un papel relevante.

Antes de abordar el contenido específico de los principios que orientan el proceso laboral, resulta pertinente precisar qué debe entenderse por principios en este ámbito, para poder entender su finalidad y funcionamiento en el modelo procesal laboral. De conformidad con Gamarra (2010), los principios del Derecho del Trabajo orientan la interpretación de los derechos sociales. Por ello, señala que resulta esencial analizar el alcance que estos principios tienen en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, implicando con ello la revisión de su origen.

Villasante (2009) sostiene que los principios laborales son directrices esenciales que orientan la creación de las normas en materia laboral y actúan como referencias para resolver controversias. En términos generales, señala que estos principios cumplen varias funciones: una función integradora, que permite llenar vacíos legales, una función interpretativa, que guía al juez y una función informadora, que inspira al legislador y sustenta el sistema jurídico.

Para Gamarra (2010), el desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo exige la existencia de principios definidos y exclusivos, pues estos constituyen el soporte que permite afirmar la autonomía de esta rama del Derecho. Aunado a ello, distingue dos grupos: por un lado, los principios fundantes, que inspiran toda la normativa laboral, y por otro, los principios operativos o reglas procesales (oralidad e intermediación) que orientan el funcionamiento del proceso laboral.

Valderrama (2019), citando a Podetti y siguiendo la sistematización propuesta por De Castro, señala que los principios del Derecho del Trabajo cumplen tres roles fundamentales. En primer lugar, tienen una función o rol informador, pues orientan en la emisión de normas y decisiones laborales. En segundo lugar, poseen una función normativa o supletoria, ya que pueden emplearse para llenar vacíos legales para completar el sistema jurídico. Finalmente, desempeñan

una función interpretativa, dado que permiten utilizar el respectivo principio como criterio lógico y valorativo.

Según Arévalo (2019), al analizar los principios del derecho procesal del trabajo resulta esencial determinar con exactitud su contenido, ya que los mismos no pueden ni deben equipararse a simples pautas procedimentales. Por el contrario, deben distinguirse con precisión para garantizar que se apliquen de manera adecuada.

Según Alarcón et al. (2012), los principios que orientan el proceso laboral constituyen la base sobre la cual se estructura todo el sistema procesal en esta materia. La estrecha relación entre dichos principios y las normas procesales laborales explica la fuerte influencia que ejercen sobre la configuración del modelo procesal. Por ello, resulta relevante identificar qué principios han sido incorporados por el legislador en la NLPT, especialmente considerando que se establece un proceso distinto al previsto en la ley anterior.

Ahora bien, la NLPT en el artículo I de su Título Preliminar, establece que el proceso laboral se rige, entre otros, por los principios de veracidad, concentración, economía procesal, oralidad, inmediación y celeridad. A continuación, se analizará de forma individual el contenido de cada uno de estos principios, con el propósito de precisar su alcance dentro del modelo procesal laboral actual.

1.2.1. Principio de oralidad

El principio de oralidad se ha consolidado como uno de los pilares que inspiraron la formulación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al considerarse un elemento decisivo para transformar el modelo tradicional escrito en un sistema más eficiente oral. Antes de analizar su

papel específico dentro del proceso laboral, resulta pertinente señalar que la oralidad es un principio procesal de carácter general, presente en diversas ramas del Derecho y ha adquirido particular relevancia en el ámbito del derecho de trabajo, donde estructura el modo en que se desarrollan las audiencias.

Según Pasco (2011), en cada audiencia tanto el juez como los abogados se exponen a una evaluación implícita de su competencia profesional. Quien no prepare adecuadamente el caso ni planifique su intervención, dejará en evidencia su improvisación e insuficiencia técnica. Así, el proceso oral no se caracteriza solo por sustituir la escritura por el habla, sino por realizar las actuaciones o actos procesales en audiencia, bajo la presencia activa de un juez conductor en todas las etapas del proceso.

Rodríguez (2020) parte de la premisa de que la oralidad es uno de los principios que estructuran el proceso laboral y que permite articular adecuadamente otros principios. Así mismo, señala que si bien la oralidad no resuelve por sí sola todos los problemas del sistema judicial, contribuye a gestionar el proceso de manera más eficiente. Para Cristoval (2020), la oralidad en contraste con la escritura o el sistema escrito debe entenderse como el empleo activo de la palabra por parte de los sujetos procesales (demandante y demandado) y el juzgador, lo que implica una participación dinámica en el desarrollo de las audiencias.

Chayer y Marcet (2019) señalan que la oralidad en su dimensión externa favorece la rapidez del proceso y la transparencia del sistema judicial. En cuanto a su dimensión interna, fortalece la motivación de las decisiones judiciales, contribuyendo al cumplimiento de la finalidad pública del proceso.

Villasante (2009) equipara a la oralidad con la “sencillez” y afirma que el proceso laboral debe evitar el excesivo formalismo para lograr un trámite directo. La oralidad a su consideración cumple un papel fundamental pues facilita al trabajador la defensa de sus derechos y permite que el juez perciba los hechos y el conflicto de manera más precisa, favoreciendo un entendimiento real de la controversia.

Gamarra (2010) destaca que un proceso sustentado en la oralidad reduce significativamente la posibilidad de manipular indebidamente la prueba. La interacción directa entre las personas que participan en la audiencia permite advertir con mayor facilidad cualquier irregularidad, en contraste con el sistema escrito.

De acuerdo con Alarcón et al. (2012) antes de la NLPT, el proceso laboral se desarrollaba principalmente por escrito, sin embargo, el nuevo sistema busca instaurar un proceso predominantemente oral, en el cual los actos procesales se ejecuten de manera dinámica. En consecuencia, la oralidad se convierte en la base sobre la cual se sostienen los demás principios del proceso laboral. Según los autores, un proceso exclusivamente oral genera distintos efectos tales como mayor publicidad, verdadera inmediación judicial, mejor dirección del proceso, menor riesgo de inconductas procesales y una concentración más eficiente de las actuaciones procesales.

1.2.2. Principio de inmediación

Antes de abordar el desarrollo de la inmediación en el ámbito estrictamente laboral, resulta necesario partir de su comprensión en el proceso judicial en general. Este principio, entendido de manera amplia, exige que el juez mantenga un contacto directo tanto con quienes intervienen en el proceso, es decir, las partes procesales, así como con los medios probatorios existentes, garantizando así una percepción más completa de la controversia.

Al respecto, Águila (2010) sostiene que la inmediación presenta dos dimensiones. La primera, de carácter subjetivo, exige que el juez mantenga un vínculo más cercano con quienes intervienen en el proceso ya sean las partes y/o terceros. Desde su dimensión objetiva, implica que el juez tome contacto directo con los elementos materiales del proceso, como los medios probatorios, por ejemplo documentos. La finalidad es que el magistrado participe de manera directa en la ejecución de los actos procesales, para que pueda tener convicción respecto a los hechos.

Una vez precisada esta noción general, será posible analizar cómo la inmediación adquiere fundamentos propios dentro del Derecho Procesal del Trabajo. Al respecto, Gamarra (2010) señala que la inmediación constituye un presupuesto indispensable para acercarse a la verdad de los hechos. Para el autor, la apreciación de la prueba y la obtención de información son eficaces cuando se desarrollan en presencia e interacción directa entre el juez y las partes procesales.

Según Arévalo (2016), la inmediación exige que el juez intervenga personalmente en todas las actuaciones o actos del proceso. Esto garantiza su contacto directo con las partes y con todo aquello que se incorpora al expediente, prohibiéndose que delegue estas funciones en terceros, bajo sanción de nulidad. De acuerdo con Alarcón et al. (2012), bajo la NLPT los magistrados participan activamente tanto en las audiencias de conciliación como en las de juzgamiento y ello, no solo acerca al juez a las partes, sino que se convierte en un instrumento que favorece decisiones fundamentadas.

Para Villasante (2009), el principio de inmediación implica que la actividad probatoria se lleve a cabo ante el juez que resolverá la causa. Ello supone que el magistrado dirija personalmente las diligencias y mantenga contacto directo con los medios probatorios, lo cual es determinante

para la búsqueda de la verdad material en el proceso laboral, permitiéndole además formar un juicio más claro de los hechos y emitir una resolución más justa.

Finalmente, Alvarado (2019) señala que la inmediación faculta al juez a interactuar directamente no solo con las partes y las pruebas, sino también con los terceros que intervengan en el proceso, concentrando el mayor número posible de actos procesales en pocas audiencias. Este principio a su consideración se relaciona con la celeridad y con la economía procesal.

1.2.3. Principio de concentración

El principio de concentración constituye uno de los principios estructurales del proceso judicial en general, pues busca que la mayor cantidad de actos procesales se desarrollen en el menor número posible de etapas y/o audiencias, evitando dilaciones y optimizando los tiempos procesales.

Desde una perspectiva procesal general, según Águila (2010) este principio tiene por finalidad que el proceso judicial se tramite en el menor tiempo posible. Para ello se busca evitar que actos propios del proceso, obstaculicen o retrasen el curso principal del proceso. Por esa razón, el sistema procesal ordena que determinados actos se realicen en momentos específicos, de modo que no interfieran con el desarrollo regular del trámite.

Una vez expuestos sus alcances desde la perspectiva del proceso común, resulta pertinente trasladar este análisis al ámbito del derecho procesal laboral, donde dicho principio adquiere una relevancia especial debido a los objetivos que inspiran la NLPT.

Arévalo (2016) explica que este principio que se encuentra reconocido también en el artículo 6° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, persigue que los actos procesales se lleven a

cabo en el menor tiempo posible. Su objetivo es que el proceso avance sin interrupciones y que varios momentos del proceso se lleven a cabo en una sola audiencia.

Alarcón et al. (2012) recuerdan que la antigua LPT ya contemplaba el principio de concentración, señalando que el proceso debía desarrollarse en el menor número de actos, con la posibilidad de que el juez redujera su cantidad siempre que no afectara al debido proceso. No obstante, la NLPT busca que este principio tenga un impacto real en la práctica.

Gamarra (2010) sostiene que no basta con reconocer este principio de manera abstracta sino que su eficacia depende de que los actos procesales se agrupen en el menor número de audiencias posibles para evitar que los juicios se extiendan injustificadamente. Para Villasante (2009), la concentración actúa como una herramienta destinada a favorecer la celeridad procesal, al permitir que diversos actos procesales se realicen dentro de una misma diligencia o audiencia.

Sin embargo, pese a la finalidad normativa que inspira al principio de concentración, la experiencia en la aplicación de la NLPT evidencia que su realización no es del todo efectiva. Ya que se han advertido dificultades estructurales que debilitan la finalidad concentrada del proceso laboral, especialmente la separación entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento en el caso del proceso ordinario laboral. De ahí que el análisis del principio de concentración y su eficacia en los procesos ordinarios laborales resulta pertinente y es motivo de la presente investigación.

1.2.4. Principio de celeridad procesal

El principio de celeridad se orienta hacia una justicia rápida y eficaz, por lo que su finalidad es asegurar que los actos procesales se impulsen sin demoras injustificadas y dentro de los plazos

previstos por la norma. Águila (2010) plantea que este principio implica que las actuaciones procesales deben ejecutarse en el tiempo más breve posible, siempre dentro del respeto a las garantías del debido proceso. En esencia, representa una forma razonable de optimizar el tiempo en el trámite judicial y se manifiesta, por ejemplo, en el impulso procesal que corresponde al órgano jurisdiccional.

A juicio de Alarcón et al. (2012), la celeridad no constituye una novedad introducida por la NLPT, pues ya estaba reconocida en la normativa anterior. No obstante, la experiencia ha demostrado que los procesos laborales previos tendían a prolongarse, evidenciando que dicho principio operaba más como una declaración formal. Frente a ello, la NLPT pretende asegurar un trámite verdaderamente ágil mediante disposiciones que reducen los plazos y acortan los intervalos entre actos procesales.

Arévalo (2016) enfatiza que este principio exige que los expedientes se tramiten en el menor lapso posible y que los jueces emitan sus pronunciamientos dentro de los plazos fijados por la norma. Con ello se busca remover obstáculos que dificulten el acceso a la tutela jurisdiccional, favoreciendo procedimientos más simples.

Por su parte, Villasante (2009) sostiene que la finalidad de la celeridad procesal es garantizar un trámite rápido dentro del proceso laboral, lo cual requiere plazos reducidos y la eliminación de conductas dilatorias. Finalmente, Gamarra (2010) explica que la celeridad constituye uno de los pilares del derecho procesal del trabajo, pues orienta el proceso hacia una tramitación rápida mediante la simplificación de formalidades, la reducción de medios impugnatorios, la brevedad de los plazos, la limitación de instancias entre otros.

En conjunto, estas aproximaciones doctrinarias muestran que la celeridad no solo constituye una exigencia normativa, sino un elemento indispensable para garantizar la efectividad de la tutela laboral. Su correcta aplicación permite reducir tiempos entre los actos procesales y fortalecer la función jurisdiccional garantizando a su vez, el debido proceso.

1.2.5. Principio de economía procesal

El principio de economía procesal constituye uno de los ejes esenciales del modelo laboral instaurado por la NLPT, en tanto busca que el proceso se desarrolle mediante el empleo racional de tiempo, recursos y esfuerzo. Águila (2010) plantea que este principio busca obtener el máximo rendimiento posible de la actividad procesal, utilizando únicamente los actos indispensables para evitar gastos, tiempo y esfuerzos innecesarios dentro del proceso.

Desde la perspectiva de Arévalo (2016), la racionalización del tiempo, costos y trabajo resulta esencial para que el proceso laboral funcione adecuadamente. No obstante, advierte que su aplicación debe ser equilibrada, de modo que no vulnere la seguridad jurídica ni las garantías propias del debido proceso. En esa misma línea, Gamarra (2010), indica que la economía procesal posee dos ámbitos: por un lado, la reducción de los gastos generados por la tramitación; por otro, la minimización del tiempo y esfuerzo implicados en el trámite del proceso laboral.

Por su parte, Alarcón et al. (2012) sostienen que, a diferencia la anterior ley procesal laboral, la nueva reconoce explícitamente a la economía procesal como uno de los pilares del nuevo modelo laboral. Este principio demanda que el proceso se desarrolle con el menor número posible de actos procesales, explicando de esa manera su estrecha relación con la concentración y la celeridad.

Finalmente, Villasante (2009) aduce que la economía procesal impone al juez el deber de evitar actos innecesarios, ya sean repetitivos o manifestaciones propias de temeridad o mala fe procesal. De conformidad con el autor, este principio se expresa en tres dimensiones esenciales: ahorro de tiempo, reducción de gastos y disminución del esfuerzo procesal.

En suma, la economía procesal se configura como un principio indispensable para lograr procesos laborales más eficientes. Así mismo, la doctrina revisada demuestra que este principio solo despliega plenamente sus efectos cuando actúa de manera coordinada con los principios de concentración y celeridad.

1.3. Fundamentos del proceso laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el artículo III de su Título Preliminar, establece los fundamentos del proceso laboral señalando que, los jueces deben impedir que la desigualdad entre las partes incida en el proceso, promoviendo una verdadera equiparación procesal. Para ello, deben priorizar el análisis de fondo, así como interpretar los requisitos procesales de manera que favorezcan la continuidad del proceso y asegurar el respeto al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Estas exigencias se refuerzan cuando intervienen personas en situación de vulnerabilidad.

Así mismo, en dicho artículo se reconoce la participación del juez laboral en la dirección e impulso del proceso, por último, se dispone la gratuidad del proceso para el trabajador o prestador de servicios cuando el total de sus pretensiones no exceda las setenta (70) URP.

Según Alarcón et. al (2012), el legislador ha previsto principios que el juez debe aplicar para equilibrar la relación procesal. Entre ellos, destaca la socialización procesal, que exige la

intervención judicial para que la desigualdad no afecte la tutela jurisdiccional. También se incorpora el principio pro actione, que orienta a interpretar los requisitos procesales favoreciendo la continuidad del proceso. Así mismo, el principio de veracidad obliga a privilegiar el fondo antes que las formalidades y se le suma la exigencia de observar el debido proceso, la razonabilidad y tutela como parámetros de actuación judicial.

En suma, los fundamentos del proceso laboral recogidos por la NLPT configuran un modelo procesal orientado a equilibrar las desigualdades propias de las relaciones laborales y a garantizar una tutela jurisdiccional efectiva.

2. El proceso laboral en el Perú

2.1. Tipos de procesos laborales

Conforme a la NLPT, nuestro ordenamiento reconoce distintos tipos de procesos para la resolución de conflictos laborales. Entre ellas destacan dos procesos principales: el proceso ordinario laboral, regulado en los artículos 42° al 47°, y el proceso abreviado laboral, previsto en los artículos 48° al 49°. A estos se suman los procesos de ejecución y los procesos no contenciosos, destinados a tutelas específicas.

En el marco de la presente investigación, el análisis se centra en el proceso ordinario laboral y en el proceso abreviado laboral, con el propósito de identificar sus diferencias estructurales y de trámite, así como evaluar la manera en que se aplican los principios procesales especialmente el de concentración en cada uno de ellos. Ello permitirá determinar si la estructura actual garantiza una tramitación eficiente o si resulta necesaria una reorganización del modelo de audiencias para optimizar el desarrollo del proceso laboral.

2.2. El proceso ordinario laboral

La NLPT introduce la configuración del proceso ordinario laboral sobre la base de dos etapas orales diferenciadas: una primera audiencia destinada a promover la conciliación entre las partes y una segunda orientada al juzgamiento del caso.

Según Alarcón et al. (2012), el diseño del Proceso Ordinario Laboral bajo la NLPT parte de una premisa clara relacionada con privilegiar la conciliación como primera etapa del trámite. Por ello, el procedimiento se abre con la audiencia correspondiente, en la que el juez busca que las partes solucionen el conflicto sin necesidad de avanzar al juzgamiento. En la resolución que admite la demanda se integran diversos actos procesales, pues además de su admisión, se incorporan los medios probatorios presentados y se cita a las partes a la audiencia de conciliación. Si en esta no se logra un acuerdo, el demandado deberá formular su contestación, ofrecer sus medios de prueba y plantear las excepciones o cuestiones probatorias pertinentes.

2.2.1. Estructura

Tenemos entonces que el proceso ordinario laboral regulado por la NLPT se desarrolla a través de dos audiencias principales conciliación y juzgamiento, dicho trámite se ilustrará a través de la siguiente tabla para su mejor entendimiento:

Tabla 1.

Esquema del proceso ordinario laboral

ESQUEMA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL REGULADO POR LA NLPT

- | | |
|--|--|
| 1. Admisión de la demanda y señalamiento de audiencia de conciliación | Una vez verificados los requisitos de la demanda, el juez la admite, cita a las partes a la audiencia de conciliación <u>que debe programarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles posteriores</u> y dispone que el demandado acuda con su escrito de contestación y anexos. |
| 2. Desarrollo de la audiencia de conciliación | <p>Esta audiencia inicia con la verificación de identidad de las partes.</p> <ul style="list-style-type: none">– Si el demandante no concurre, el demandado puede contestar y la diligencia continúa.– La inasistencia del demandado genera rebeldía. |

- Si ambas partes no asisten, el proceso concluye salvo que soliciten nueva audiencia.

Durante esta diligencia, el juez promueve activamente la conciliación. Si las partes alcanzan acuerdos totales o parciales, se ordena su cumplimiento. Cuando persisten puntos controvertidos, el juez identifica las pretensiones, recibe la contestación en el acto si no fue presentada antes y **fija fecha para la audiencia de juzgamiento dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes.**

Si advierte que el caso es exclusivamente de derecho, o que no se requiere actuación probatoria, escucha alegatos y emite sentencia inmediata.

3. Audiencia de juzgamiento

Se realiza en un solo acto e integra confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y fallo. La inasistencia simultánea de ambas partes conlleva la conclusión del proceso si no solicitan nueva

fecha en los treinta (30) días posteriores a la diligencia.

4. Etapa de confrontación de posiciones Se exponen los fundamentos de hecho que sustentan o contradicen la demanda.

5. Actuación probatoria

- El juez precisa qué hechos no requieren prueba y qué medios probatorios quedan excluidos.
- Cuestiones probatorias.
- Se actúan medios probatorios, en caso de inspección judicial, la audiencia se suspende solo para realizarla dentro de un plazo inmediato.

6. Alegatos y sentencia

Se presentan alegatos finales y el juez emite el fallo en el mismo acto o en un periodo de 1 hora y fija fecha dentro de los cinco (05) días hábiles posteriores para la notificación de la sentencia.

Nota: Elaboración propia.

Según Alarcón et al. (2012), el proceso ordinario laboral contempla dos audiencias principales: la de conciliación y la de juzgamiento, siendo en esta última donde se materializa el principio de concentración.

A continuación, se presentará una revisión ordenada de cada una de las audiencias que componen el proceso ordinario laboral. Para ello, se describirá de manera individual su estructura, y etapas esenciales, con el propósito de comprender cómo funcionan dentro del modelo procesal vigente y cuál es su relevancia en la dinámica del proceso laboral.

2.2.2. Audiencia de conciliación

Según Alarcón et al. (2012), la conciliación puede entenderse como el procedimiento mediante el cual las partes, con la intervención de un tercero imparcial denominado conciliador que incluso puede ser el propio juez del proceso exponen sus posiciones y buscan una alternativa conjunta para superar el conflicto mediante un acuerdo. Así mismo, advierte que en el marco del nuevo proceso laboral, la conciliación constituye uno de los mecanismos al que con mayor frecuencia deben acudir tanto el juez como las partes.

Para Villasante (2009), la conciliación adquiere un valor especial en el ámbito laboral debido a su alta efectividad en contraposición con otras ramas jurídicas. Este mecanismo posibilita la restitución ágil y eficaz de los derechos del trabajador, muchas veces con resultados más inmediatos que los obtenidos a través de un proceso judicial tradicional.

Según Alarcón et al. (2012), la conciliación judicial se configura como el acuerdo alcanzado por las partes dentro del proceso, conforme al procedimiento previsto en el artículo 43° de la NLPT. Se trata de una fase del proceso en la que el juez convoca a las partes para intentar

conciliar sus diferencias y participa activamente para que estas logren solucionar el conflicto. Esta etapa puede extenderse hasta un mes, sin embargo, la ley no limita su realización únicamente a dicho momento procesal, sino que puede realizarse en cualquier fase o etapa del proceso.

Para Pasco (2011), la NLPT asigna al juez la facultad y la obligación de impulsar la conciliación. Con el propósito de reforzar su eficacia, la norma destina prácticamente una audiencia completa a esta finalidad. A diferencia de lo ocurrido bajo la vigencia de la Ley N° 26636 en la conciliación se reducía a un trámite formal sin intento real de promover acuerdos, la nueva ley exige que el juez intervenga de forma activa. El autor advierte que, un juez diligente que fomente la conciliación contribuirá a la satisfacción de las partes y a la reducción de su propia carga procesal.

En suma, la audiencia de conciliación se centra como un momento procesal importante dentro del nuevo modelo laboral, pues concentra la obligación judicial de promover soluciones consensuadas entre las partes y la posibilidad real de que la controversia sea superada de manera célere, sin necesidad de pasar por un largo proceso laboral.

2.2.3. Audiencia de juzgamiento y sentencia

El artículo 44° de la NLPT dispone que la audiencia de juzgamiento debe desarrollarse en una sola sesión, reuniendo en ella las fases de confrontación de pretensiones, práctica de la prueba, exposición de alegatos y la emisión del fallo o sentencia. Según Pasco (2011), en esta última fase se practica íntegramente la actividad probatoria y, una vez concluida junto con los alegatos finales, el juez debe proceder a emitir su decisión.

De acuerdo con Alarcón et al. (2012), en esta etapa destacan la oralidad y la inmediación, pues el desarrollo del debate oral y la actuación de los medios probatorios requieren la intervención directa y activa del juzgador, lo que le permite formarse una valoración inmediata sobre los puntos controvertidos y las pruebas presentadas. La audiencia de juzgamiento se lleva a cabo en un solo acto y comprende las siguientes fases: (a) exposición y contraste de posiciones, (b) actuación de las pruebas, (c) alegatos y (d) emisión de la sentencia. El hecho de que su ejecución pueda extenderse en varias sesiones no altera su condición de acto único.

Respecto a la sentencia, el Artículo 47° de la NLPT dispone que, concluida la actuación de las pruebas, los abogados presentan sus alegatos orales. Terminada esta etapa, el juez debe anunciar su fallo de inmediato o dentro de los siguientes sesenta (60) minutos, y fijar una fecha dentro de los cinco (5) días hábiles para la notificación de esta.

En conclusión, la audiencia de juzgamiento constituye el eje decisorio del proceso laboral, pues concentra en un solo acto todas las etapas necesarias para que el juez forme convicción y resuelva el conflicto. Su estructura está diseñada de modo que permita un contacto directo con las pruebas y los argumentos de las partes, lo que fortalece la calidad de la decisión judicial y asegura un trámite más célere y eficiente.

2.2.4. Juzgamiento anticipado

Según Ayvar (2018), el juzgamiento anticipado permite que el proceso laboral pase directamente de la etapa postulatoria a la decisoria, sin agotar todas las fases tradicionales. La NLPT lo incorpora para agilizar la resolución de los casos previstos por la ley, dejando al juez la evaluación de su pertinencia según el contexto. Para la autora, este mecanismo se fundamenta en los principios de concentración, celeridad, inmediación, economía procesal y oralidad y otorga un

papel activo al juez. A consideración de la autora, su aplicación contribuye a un sistema judicial más moderno y eficiente y también, reduce costos.

Entonces, los supuestos en los que es viable aplicar el juzgamiento anticipado los encontramos en el artículo 43° de la NLPT, son los siguientes:

- Cuando el conflicto a resolver se limita exclusivamente a aspectos jurídicos.
- Cuando el asunto incluye elementos de hecho y de derecho, pero su resolución no demanda la actuación de medios probatorios.
- Cuando se configura una situación de rebeldía automática.

2.2.5. Problemas frecuentes en su desarrollo (carga procesal, dilación, reprogramaciones)

Cristoval (2020) señala que los jueces laborales tienen el deber de emitir sus decisiones de manera inmediata y dentro de la propia audiencia. No obstante, dicho mandato aún no se cumple a cabalidad, pues en la práctica la mayoría de las sentencias no se pronuncian en el mismo acto procesal, sino que suelen postergarse. Esto provoca que la mayor parte de los procesos laborales sean tratados como si se tratara de asuntos complejos.

Yupanqui y Casas (2021) advierten que, aunque la conciliación constituye un mecanismo relevante dentro del proceso laboral, la elevada carga de trabajo en los órganos jurisdiccionales reduce su eficacia, pues obliga a priorizar la programación de audiencias sobre la búsqueda real de una solución consensuada del conflicto. Esta situación se aprecia cuando se fijan múltiples audiencias de conciliación el mismo día, con lapsos de apenas diez o quince minutos.

En este contexto, los problemas expuestos que se pueden observar son la sentencias diferidas, conciliaciones aceleradas e infructuosas y cargas de trabajo que superan la capacidad operativa de los juzgados y de esta manera, se evidencia cómo el proceso ordinario laboral se ve afectado por reprogramaciones constantes. Esta realidad contrasta con el propósito del principio de concentración, que busca precisamente un trámite más eficaz.

La experiencia práctica demuestra entonces que la estructura actual del proceso ordinario, caracterizada por la separación de las audiencias de conciliación y juzgamiento y la acumulación de expedientes, genera retrasos significativos en el proceso. Por ello, resulta indispensable analizar la necesidad de rediseñar esta estructura procesal de modo que se eviten dilaciones y reprogramaciones innecesarias con el fin de fortalecer la eficacia del proceso laboral.

2.3. El proceso abreviado laboral

El proceso abreviado laboral se encuentra recogido en el artículo 48° y siguientes de la NLPT. Pasco (2011) explica que el proceso abreviado se desarrolla íntegramente en una única audiencia, en la cual se integran la etapa conciliatoria, la actuación de los medios probatorios, los alegatos finales y la emisión de la sentencia.

El I Pleno Supremo Jurisdiccional Laboral del año 2012 sostiene que el proceso abreviado laboral se rige por los principios de veracidad, celeridad, inmediación, economía, concentración y oralidad. Además, este procedimiento es conducido por un juez especializado en materia laboral.

2.3.1. Estructura de audiencia única

Alarcón et al. (2012) señalan que el proceso abreviado laboral se desarrolla mediante una audiencia única de modo que la NLPT ha estructurado esta audiencia para que en ella se realicen

todas las diligencias necesarias, aunque por razones prácticas, pueda dividirse en más de una audiencia, es decir, la continuación de esta en varios días.

La estructura del proceso abreviado laboral puede comprenderse de manera ordenada como sigue:

Tabla 2.

Esquema del proceso abreviado laboral

ESQUEMA DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL REGULADO POR LA NLPT

1. Admisión de la demanda y convocatoria a audiencia única: El juez debe emitir una resolución que disponga:

- La admisión de la demanda.
- El emplazamiento del demandado (10 días para contestar).
- La citación a la audiencia única, que debe programarse dentro de los 20 a 30 días hábiles posteriores.

Esta previsión normativa busca asegurar un inicio ordenado y diligente del proceso.

2. Estructura y desarrollo de la audiencia En dicho acto, se integran las siguientes etapas:

única:

- Conciliación
- Confrontación de posiciones
- Actuación probatoria
- Alegatos
- Sentencia

2.1. Conciliación

- La contestación de la demanda es entregada por el juez al demandante durante la audiencia.
- Se concede un tiempo prudente para que la parte demandante revise los medios probatorios anexados por la contraparte.

2. Actuación probatoria y continuación excepcional El juez procede a la actuación de los medios probatorios pertinentes. En caso de informe pericial, el magistrado puede fijar una fecha para la continuación de la audiencia dentro de los siguientes 30 días.

3. Alegatos y sentencia

El juez procede a dictar el fallo en voz y luego el mismo es notificado a las partes en los 05 días posteriores.

Nota: Elaboración propia.

2.3.2. *Ventajas frente al proceso ordinario*

De conformidad con Alarcón et al. (2012), el proceso laboral abreviado se distingue por su capacidad de eliminar actos procesales innecesarios, concentrando las diligencias conforme al principio de economía procesal. Esta celeridad es especialmente evidente en casos relacionados con libertad sindical, reposición laboral o asuntos de menor cuantía (hasta 70 URP), en los cuales se utiliza el proceso abreviado. A diferencia del proceso ordinario, que se estructura en dos audiencias separadas, el proceso abreviado se desarrolla en una única audiencia y que, la experiencia práctica muestra que los jueces buscan aprovechar este esquema para dictar resoluciones de manera más célere.

En consecuencia y a nuestra consideración, el proceso abreviado representa una mejora significativa frente al ordinario, al concentrar todas las etapas procesales en una sola audiencia, lo que permite una mayor eficiencia en la resolución de los conflictos laborales. Esta concentración reduce tiempos prolongado entre la programación de diversas audiencias y mejora la eficacia del proceso laboral ordinario.

3. La Nueva Ley Procesal Del Trabajo (NLPT)

3.1. Antecedentes de la NLPT

Según Arévalo (2010), la trayectoria y antecedentes de la promulgación de la NLTP se desarrolló de la siguiente manera,

- Con fecha 15 de julio de 2008, se presentó públicamente el Anteproyecto de Ley Procesal del Trabajo, exponiendo sus alcances a la comunidad jurídica.
- Con fecha 02 de septiembre de 2009, el anteproyecto fue aprobado como proyecto de ley del Poder Ejecutivo en el Consejo de Ministros,
- Con fecha 05 de septiembre de 2009, el proyecto ingresó al Congreso de la República como el Proyecto de Ley N° 3467-2009-PE.
- Con fecha 13 de enero de 2010, el Presidente de la República promulgó la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.
- Con fecha 15 de enero de 2010, se publicó en el Diario El Peruano.

3.2. Objetivos y modelo procesal instaurado

Según Peña y Peña (2011), la NLPT ha introducido transformaciones significativas que todos los operadores de la justicia laboral deben conocer y aplicar, dado que cambian de manera profunda la forma de litigar y la conducta en el proceso. Entre las innovaciones destacadas se encuentra la implementación de un sistema oral, el aprovechamiento de las nuevas tecnologías, incluyendo notificaciones electrónicas que reducen plazos, entre otros, lo que contribuye a una mayor predictibilidad en la justicia laboral y a la modernización de las relaciones de trabajo.

Por su parte, Montero (2011) sostiene que la promulgación de una nueva ley era necesaria, puesto que la ley anterior no garantizaba una resolución ágil de los conflictos. Sin embargo, la

eficacia del nuevo modelo depende no solo de la norma, sino también de factores estructurales del Poder Judicial.

En síntesis, la NLPT busca consolidar un modelo procesal laboral moderno, al permitir una combinación de distintos principios tales como la oralidad, concentración de audiencias, utilización tecnológica y protagonismo del juez con el fin de un proceso más célere y eficiente.

3.3. Implementación y fases de aplicación en el país

Según la Academia de la Magistratura (2014), la implementación de la NLPT se realizó de manera progresiva en distintos distritos judiciales del país, conforme a las resoluciones administrativas emitidas:

- **Año 2010:**
 - Resoluciones N° 232-2010-CE-PJ y N° 368-2010-CE-PJ.
 - Se inició en los distritos judiciales de Tacna, Cañete, La Libertad, Arequipa, Lambayeque y Cusco.
- **Año 2011:**
 - Resolución N° 124-2011-CE-PJ.
 - Se incorporaron los distritos judiciales de Moquegua, Ica, Junín, Santa y Cajamarca.
- **Año 2012:**
 - Resolución N° 023-2012-CE-PJ.

- Se aplicó en los distritos judiciales de Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima Centro.

3.4. Aportes y mejoras introducidas

Al respecto, la Academia de la Magistratura (2014) indica que los cambios más relevantes introducidos por la NLPT incluyen la predominancia de la oralidad en el proceso, la asignación de un papel más activo al juez, la concentración de los actos procesales esenciales dentro de la audiencia, la utilización de medios electrónicos y una nueva dinámica en la actuación probatoria.

Arévalo (2016) destaca como beneficios de la NLPT a un procedimiento sencillo y comprensible, la resolución rápida de los conflictos laborales, que no deberían prolongarse más de seis meses, el acceso efectivo a la justicia y el uso de herramientas informáticas.

Alvarado (2019) sostiene que, bajo la antigua ley, el régimen procesal laboral estaba marcado por formalismos excesivos que dificultaban al trabajador, como parte más vulnerable, demostrar la existencia de la relación laboral o el incumplimiento de normas laborales. Además, los procesos solían prolongarse durante largos periodos sin generar pronunciamientos, es por ello que la nueva ley busca superar las limitaciones de la normativa anterior mediante la instauración de un proceso simplificado, concentrado y oral.

Según Alarcón et al. (2012), algunas de las innovaciones de la NLPT son la rapidez y simplicidad del proceso. En lugar de un procedimiento escrito, la NLPT permite que pretensiones y pruebas se adjunten desde el inicio, y si no hay conciliación, se realiza una audiencia de juzgamiento en la que las partes presentan sus posiciones, actúan las pruebas, alegan y reciben sentencia, todo de manera concentrada.

En conclusión, la NLPT representa un avance significativo en la administración de justicia laboral, al priorizar la oralidad, la concentración de actos procesales y la utilización de medios electrónicos, lo que garantiza mayor rapidez en el desarrollo de los procesos. Así mismo, fortalece la protección de los derechos de las partes al facilitar el acceso a la justicia.

3.5. Limitaciones y deficiencias detectadas

Según Pasco (2011), el proceso oral implica importantes retos para jueces, auxiliares, abogados y demás participantes. El juez asume un rol activo y central, dirigiendo la audiencia y realizando los interrogatorios, lo que exige un conocimiento profundo del caso y preparación previa. Los auxiliares de justicia deben adaptarse a la tecnología moderna, registrando audiencias en formato audiovisual y considerando al expediente electrónico como documento principal, mientras que el escrito solo sirve de soporte. Los litigantes y abogados deben prepararse para presentar pruebas y alegatos en audiencia. Por su parte, Gamarra (2011) advierte que nuestro país aún carece de una Ley General del Trabajo y, además, no cuenta con normas que permitan rescatar los principios doctrinarios fundamentales que sustenten adecuadamente la regulación laboral.

Toledo (2011) señala como puntos críticos la distribución de la carga probatoria y el sistema de recursos. La ley establece que el demandante prueba los hechos que fundamentan su derecho y el demandado aquellos que puedan modificarlo o extinguirlo, formalizando además la presunción de existencia de contrato laboral a plazo determinado cuando se demuestra la prestación personal de servicios.

En conclusión, si bien la NLPT se inspira en principios como concentración, celeridad, oralidad y simplificación de procedimientos, en la práctica estos objetivos no siempre se reflejan plenamente. La sobrecarga procesal, la dificultad para programar audiencias y los prolongados

periodos entre dicha programación, que en algunos casos pueden extenderse por meses, limitan la efectividad de estos principios. Estas limitaciones muestran que, pese a los avances normativos, aún existen obstáculos importantes para lograr un proceso laboral realmente eficaz.

4. Relevancia del principio de concentración y eficacia en el proceso ordinario laboral

Arévalo (2016) indica que el principio de concentración busca que las actuaciones procesales se realicen en el menor tiempo posible. Su finalidad es que el proceso avance sin interrupciones y, en lo posible, se resuelva en una sola diligencia que concentre la mayor cantidad de actos procesales con un debate rápido y directo.

Alarcón et al. (2012) señalan que la concentración tiene como objetivo reducir al mínimo las actuaciones procesales, de modo que el juez obtenga una visión global del conflicto. Este principio asegura que una misma persona conozca las pretensiones, los hechos, su fundamentación y la evidencia presentada, con el menor número de actos posibles. En su opinión, la NLPT busca que la concentración sea un principio efectivo, ya que solo de esta manera se puede alcanzar la celeridad procesal,

Finalmente, Gamarra (2010) subraya que la concentración y la celeridad requieren que el juicio laboral se desarrolle frente a todos los sujetos procesales desde su inicio hasta su conclusión, de manera continua, asegurando la efectividad del proceso.

En conclusión, el principio de concentración constituye un elemento clave para garantizar la eficacia del proceso ordinario laboral, pues permite que el juez conozca de manera integral las pretensiones, hechos y pruebas en un solo acto procesal, evitando dilaciones y periodos de tiempo inactivos. La práctica actual, que mantiene audiencias separadas de conciliación y juzgamiento

programadas con meses de diferencia, reduce la efectividad de este principio, incrementa la carga procesal de los juzgados y prolonga la duración de los procesos, afectando directamente la tutela jurisdiccional.

La experiencia comparativa con el proceso abreviado demuestra que concentrar ambas etapas en una sola audiencia permite una resolución más rápida y eficiente, asegurando la inmediación del juez y optimizando los recursos judiciales como tiempo y esfuerzo. Por ello, fortalecer la concentración en el proceso ordinario, mediante la unificación de audiencias, constituye una estrategia fundamental para mejorar la celeridad, eficiencia y economía procesal.

4.1. Análisis de la separación de audiencias e incidencia en la eficacia del proceso

Yupanqui y Casas (2021) señalan que la presencia simultánea de las partes y sus abogados en las audiencias podría aprovecharse para resolver de manera inmediata cuestiones formales o aspectos probatorios que lo requieran. Cuando la etapa de conciliación no alcanza un acuerdo, la audiencia no debería limitarse únicamente a registrar las pretensiones de la demanda, sino que podría reestructurarse para aprovechar la participación de los involucrados y asegurar que se respeten los principios fundamentales del proceso laboral.

Tenemos que, el principio de concentración es esencial para garantizar la eficacia del proceso ordinario laboral, ya que permite que el juez mantenga una visión integral del conflicto desde su inicio hasta su conclusión. Al concentra los actos procesales en una sola audiencia, el juez puede analizar de manera completa las pretensiones, los hechos, las pruebas y los argumentos de las partes, asegurando que la valoración y deliberación se realicen con conocimiento pleno y sin interrupciones. Esta concentración fortalece la inmediación, posibilitando que la decisión final se emita sobre la base de una apreciación directa de todo lo actuado.

Sin embargo, en la práctica, la efectividad de este principio se ve limitada por la estructura vigente del proceso ordinario laboral, que mantiene audiencias separadas de conciliación y juzgamiento programadas con meses de diferencia. Esta fragmentación del proceso genera dilaciones, incrementa la carga de trabajo de los juzgados laborales y retrasa la protección efectiva de los derechos laborales. Y es que, aunque la normativa establece los principios de concentración y celeridad, su aplicación real depende de una organización adecuada de las etapas procesales.

La experiencia comparativa con el proceso abreviado evidencia los beneficios de una adecuada concentración de audiencias. En dicho proceso, la conciliación y el juzgamiento se realizan en una sola audiencia, lo que permite una tramitación más rápida y eficaz. La concentración de ambas etapas reduce los tiempos de espera de los justiciables, evita la repetición innecesaria de actos procesales y garantiza que el juez mantenga una visión real del caso.

En este contexto, resulta imprescindible considerar la unificación de las audiencias de conciliación y juzgamiento en el proceso ordinario, siguiendo el modelo del proceso abreviado. La intención no es tratar la conciliación como un acto preliminar o una audiencia preliminar, sino fusionarla con la audiencia de juzgamiento para que el proceso se desarrolle de manera concentrada y se logre la emisión de una sentencia inmediata.

Esta estrategia permite aprovechar la presencia de las partes y sus abogados para resolver cuestiones formales o probatorias de atención inmediata, optimizando los tiempos y los recursos judiciales y reduciendo la dilación de tiempos que actualmente afecta a los justiciables.

Así mismo, una vez concentradas las audiencias, es recomendable aplicar mecanismos como el juzgamiento anticipado en los casos que prevé la norma, en particular los señalados en el artículo 43° de la NLPT, incrementando de esa manera la eficiencia del proceso y asegurando que la concentración de actuaciones cumpla con su propósito: un proceso laboral más eficaz, respetando los principios de celeridad, inmediación y economía procesal, y fortaleciendo la protección de los derechos laborales y la confianza en el sistema judicial.





CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación tuvo como propósito central determinar los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral tramitado en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024. En este marco, se estableció como variable independiente a los alcances del principio de concentración, entendido como aquel que busca concentrar las actuaciones procesales en el menor número posible de actos; mientras que la variable dependiente estuvo constituida por el nivel de eficacia del proceso ordinario laboral, evaluado según la ejecución de sus etapas y audiencias, así como su capacidad para asegurar la resolución eficiente de los conflictos laborales.

Los objetivos específicos se orientaron a identificar las características del principio de concentración, analizar su alcance dentro del proceso ordinario laboral y reconocer los factores que influyen en la eficacia de dicho proceso. Del mismo modo, se planteó la hipótesis de que la estructura actual del proceso ordinario laboral, que contempla las audiencias de conciliación y juzgamiento separadas por periodos extensos, contribuye a la dilación de los procesos y al incremento de la carga procesal, resultando necesario replantear el número de audiencias para asegurar la observancia de los principios de concentración y celeridad.

En el presente capítulo se señala la metodología adoptada para alcanzar los objetivos de la investigación. Se detalló el método empleado, las técnicas de interpretación jurídica utilizadas, así como las técnicas de investigación e instrumentos aplicados. Así mismo, se delimitó el universo y la muestra, el enfoque metodológico, el sistema de citación utilizado, y las consideraciones relativas a la confidencialidad de los datos y la inexistencia de conflictos de interés durante el desarrollo de esta.

1. Método de Investigación

Aranzamendi (2010) sostiene que el método comprende un conjunto de procedimientos destinados a producir conocimiento científico, apoyándose en distintas técnicas, instrumentos y otros recursos. En función de ello, en este trabajo de investigación se optó por un enfoque inductivo, en primer lugar se reunió y examinó la información obtenida, y a partir de ese análisis fue posible construir las conclusiones que permitieron responder tanto al problema de investigación como a la hipótesis planteada.

2. Técnica de Interpretación Jurídica

Para el desarrollo de la presente investigación se recurrió a diversas técnicas de interpretación jurídica. En primer lugar, se utilizó la interpretación sistemática, orientada a examinar las disposiciones que regulan el proceso laboral ordinario, así como los principios que lo fundamentan y su vinculación con el conjunto del ordenamiento procesal laboral.

En segundo lugar, se aplicó la interpretación teleológica, con el propósito de identificar la finalidad de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), especialmente en lo relativo a la organización y desarrollo de las audiencias, así mismo respecto a los principios que orientan y fundamentan el derecho procesal laboral. Y por último, se tuvo en consideración como estos principios buscan optimizar el trámite del proceso.

3. Variables e Indicadores

El cuadro de operacionalización de variables es el siguiente:

Tabla 3.

Cuadro de operacionalización de variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE	Normatividad	– Ley N°29497 – Reglamento
Alcances del principio de concentración.	Doctrina	– Conceptos – Principios – Objetivos – Alcance
VARIABLE DEPENDIENTE	Audiencia de Conciliación en el proceso ordinario	– Concepto – Características – Plazos procesales – Número de audiencias – Importancia
Nivel de eficacia del proceso ordinario laboral.	Audiencia de Juzgamiento en el proceso ordinario	– Concepto – Características

- Plazos
procesales
- Número de
audiencias

- Audiencia Única en el proceso
abreviado
- Concepto
 - Características
 - Plazos procesales
 - Número de
audiencias

4. Técnicas de Investigación

El enfoque adoptado en esta investigación fue de carácter **cualitativo**. Según plantea Ñaupas (2018) señala que este enfoque implica recolectar datos sin recurrir a procesos de medición, orientándose principalmente a la interpretación de los fenómenos estudiados. De igual manera, Sampieri et. al (2014) indica que este tipo de enfoque se basa en reunir información para luego examinarla con el fin de generar una comprensión teórica que pueda confrontarse con los hallazgos y/o conclusiones obtenidas.

El **nivel o alcance** de la investigación fue causal-explicativo, pues buscó analizar cómo y por qué los alcances del principio de concentración inciden en la eficacia del proceso ordinario laboral. Para ello, se examinó su aplicación en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Arequipa durante el año 2024, identificando que la separación de las audiencias de conciliación y

juzgamiento constituye un factor que prolonga los plazos y afecta la celeridad procesal. Este enfoque permitió relacionar directamente las causas, es decir, la estructura actual del proceso con sus efectos en la eficacia del trámite judicial. Lo que fundamentó la propuesta de unificar ambas audiencias en un solo acto procesal para optimizar tiempos y fortalecer la eficiencia del proceso laboral.

Del mismo modo, el diseño metodológico empleado fue de tipo **no experimental**, en tanto no se manipularon variables ni se aplicó ningún procedimiento experimental para alcanzar las conclusiones. Esto coincide con lo expuesto por Sampieri et. al (2014), quien sostiene que en este tipo de estudios no se implementan experimentos destinados a comprobar el problema de investigación. Además, el diseño fue **longitudinal**, ya que se consideró un periodo específico de análisis, es decir, a largo del año 2024.

En esta investigación, la variable independiente corresponde a los alcances del principio de concentración, entendido como el conjunto de disposiciones y prácticas procesales que buscan reunir, en el menor número de actos posibles, las principales actuaciones del proceso laboral. Por su parte, la variable dependiente se refiere al nivel de eficacia del proceso ordinario laboral, el cual se evalúa en función del cumplimiento oportuno y adecuado de las etapas procesales para garantizar una resolución eficiente de los conflictos laborales

5. Instrumentos de la Investigación

En el desarrollo de la presente investigación se aplicó la técnica de observación documental, apoyándose en distintos tipos de fichas así como en instrumentos para la recopilación y organización de la información. Para la elaboración del capítulo correspondiente al marco

teórico, se emplearon fichas documentales y bibliográficas las cuales permitieron sistematizar de manera ordenada las referencias utilizadas.

En cuanto al capítulo de resultados y análisis, se utilizó una matriz de registro destinada a ordenar los datos provenientes de los expedientes laborales ordinarios tramitados en el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024. Así mismo, se incorporó un listado detallado de los expedientes laborales ordinarios analizados, lo que permitió organizar de manera clara la información revisada.

Las fichas indicadas a continuación fueron las utilizadas:

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Nombre del Autor: _____

Título del Libro: _____

Editorial: _____

Edición: _____

Lugar y Año: _____

Número de páginas: _____

N° de ficha:

FICHA DOCUMENTAL

Nombre del Autor: _____

Título del Libro: _____

Datos importantes: _____

Autor, Obra, Editorial, Año, Pagina: _____

N° de ficha:

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente: _____

Juzgado: _____

Materia: _____

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (.....)

Numero de audiencias realizadas: _____

Fecha de primera audiencia: _____

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: _____

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias: _____

Sentencia: SI (...) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: _____

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (...). Fundamento: _____

N° de ficha:

**LISTADO DE PROCESOS JUDICIALES LABORALES TRAMITADOS EN EL
SEGUNDO JUZGADO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
AREQUIPA DURANTE EL AÑO 2024**

N°	EXPEDIENTE	AÑO DE TRAMITACIÓN
1	6522-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
2	1340-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
3	4120-2024-0-0401-JR-LA-02	2024

4	2339-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
5	1704-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
6	1398-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
7	4819-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
8	3707-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
9	1231-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
10	115-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
11	5108-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
12	1465-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
13	00316-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
14	1246-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
15	4919-2024-0-0401-JR-LA-02	2024

16	6110-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
17	5383-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
18	5160-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
19	4308-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
20	5457-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
21	5328-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
22	5213-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
23	2402-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
24	188-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
25	1159-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
26	6226-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
27	5809-2024-0-0401-JR-LA-02	2024

28	4463-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
29	4195-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
30	3431-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
31	3713-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
32	3051-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
33	2536-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
34	3157-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
35	4050-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
36	1947-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
37	626-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
38	2258-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
39	4511-2024-0-0401-JR-LA-02	2024

40	4482-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
41	4021-2024-0-0401-JR-LA-02	2024
42	3633-2024-0-0401-JR-LA-02	2024

6. Criterios de Validación de Instrumentos

En cuanto a las fichas bibliográficas, textuales y de resumen empleadas para la elaboración del marco teórico, no fue necesario someterlas a un proceso de validación. No obstante, la matriz de registro utilizada para sistematizar la información de los procesos laborales ordinarios tramitados en el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024 sí fue revisada y validada por un especialista.

7. Universo y Muestra

Cabe precisar que, en cuanto al ámbito espacial, esta investigación se desarrolló en la ciudad de Arequipa, tomando como referencia el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia. Del mismo modo, el periodo de análisis correspondió al año 2024, ya que durante ese tiempo fue posible examinar diversos procesos laborales ordinarios.

En el marco de la presente investigación, el **universo** estuvo conformado por el conjunto de expedientes tramitados en el Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024. Dichos expedientes corresponden a procesos laborales cuyo análisis permitió identificar las particularidades de su tramitación. Es pertinente precisar que, en un inicio, se consideró como universo general todos los juzgados especializados laborales de la Corte

Superior de Justicia de Arequipa; sin embargo, conforme avanzó la revisión documental, se advirtió que la mayor concentración de procesos de este tipo se encontraba específicamente en el Segundo Juzgado Laboral.

Respecto a la **muestra**, esta estuvo conformada por veinte (42) expedientes del proceso ordinario laboral tramitados en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, correspondientes al año 2024, que fueron admitidos a trámite. La selección se realizó a partir del universo de expedientes laborales del referido juzgado, aplicándose criterios de inclusión y exclusión en función de los objetivos de la investigación.

Como criterios de inclusión, se consideraron aquellos expedientes del proceso ordinario laboral en los que se hubiera llevado a cabo la audiencia de conciliación y se encontraran programadas o realizadas actuaciones posteriores, en particular la audiencia de juzgamiento, lo que permitió analizar los intervalos temporales entre etapas procesales. Así mismo, se incluyeron los casos en los que se hubiera dispuesto el juzgamiento anticipado, por resultar relevantes para evaluar la aplicación práctica del principio de concentración.

Como criterios de exclusión, se descartaron los procesos tramitados bajo la vía del proceso abreviado, así como aquellos expedientes que no alcanzaron una etapa procesal útil para el análisis, tales como los concluidos por razones formales o procesales (desistimiento, abandono, improcedencia u otras formas de conclusión del proceso), o aquellos que no llegaron a desarrollarse hasta un estadio que permitiera evaluar la dinámica de audiencias. En aplicación de estos criterios, se identificó un conjunto de expedientes que reunían las condiciones necesarias y resultaron pertinentes para el análisis de los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral.

8. Sistema de Citación

De acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento de Postgrado de la Universidad Católica de Santa María “F-EGT-001/v01” vigente desde junio de 2024, la elaboración de este trabajo de investigación se efectuó empleando las normas de citación APA en su séptima edición.

9. Confidencialidad

En el trabajo de investigación se garantizó plenamente la confidencialidad, pues no se empleó información de carácter reservado ni se incluyeron datos personales de las partes procesales involucradas. En relación con los expedientes analizados, solo se consideraron aspectos estrictamente procesales como audiencias, fechas y actuaciones relevantes, es decir, atendándose únicamente a información vinculada al trámite procesal.

10. Conflicto de Intereses

A lo largo del proceso de elaboración del presente estudio de investigación, no surgió ningún tipo de conflicto de interés.



CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se exponen los resultados y la discusión respecto a los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, durante el año 2024. El análisis se desarrolló en función del objetivo general y de los objetivos específicos planteados, orientados a identificar la naturaleza jurídica y las características del principio de concentración, sus alcances dentro del proceso ordinario laboral y los factores que influyen en la eficacia de dicho proceso.

En este marco, se examinan los datos obtenidos respecto a la forma en que se vienen desarrollando las audiencias de conciliación y juzgamiento reguladas por la Ley N° 29497 (NLPT), así como su impacto en la duración de los procesos, la carga procesal y la oportunidad en la emisión de las decisiones judiciales. Ello permite evaluar si la actual estructura del proceso ordinario laboral favorece o limita la aplicación efectiva del principio de concentración y, en consecuencia, el logro de un proceso célere y eficaz.

Así mismo, se contrasta la hipótesis formulada, que advierte que la separación temporal prolongada entre las audiencias de conciliación y de juzgamiento genera dilaciones y evidenciando la necesidad de replantear el diseño del proceso ordinario laboral, particularmente en lo referido al número y organización de las audiencias. Este enfoque posibilita una comprensión integral de cómo la deficiente aplicación del principio de concentración puede incidir negativamente en la eficacia del proceso laboral y sustenta la pertinencia de una eventual modificación normativa orientada a fortalecer el principio de concentración.

1. Análisis de resultados

1.1. Determinar la naturaleza jurídica y características del principio de concentración

Tabla 4.

Objetivo Específico 1

Principio de concentración	
Definición	Se trata de aquel principio procesal orientado a concentrar los actos procesales en el menor número de etapas o audiencias, evitando dilaciones y favoreciendo un desarrollo continuo del proceso.
Base legal	Reconocido en el artículo 6° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y desarrollado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que orienta el proceso laboral hacia la inmediación, celeridad, oralidad y concentración de actos procesales.
Finalidad	Su finalidad es garantizar un proceso rápido y eficaz, reduciendo la separación innecesaria de actuaciones procesales, evitando interrupciones prolongadas y permitiendo una visión integral del proceso por parte del juez.

Características	– Agrupación de actos procesales en la menor cantidad de audiencias. – Continuidad del debate procesal. – Reducción de etapas y/o actos procesales evitables con optimización del tiempo y recursos judiciales.
Relación con la eficacia del proceso	Facilita una tramitación más breve, disminuye los tiempos de espera entre actos procesales, contribuye a una decisión judicial más célere con beneficio para los justiciables.
Manifestación en el proceso ordinario laboral	Permite que el juez conozca de manera integral las pretensiones, hechos y medios probatorios, apoyando al principio de inmediación y evitando periodos prolongados de espera entre actos procesales. Su correcta aplicación incide directamente en la eficacia del proceso laboral.
Limitaciones advertidas	La separación entre la audiencia de conciliación y de juzgamiento, programadas en fechas distintas y con amplios lapsos entre ellas, debilita la eficacia.

1) Descripción

La tabla presenta las principales características del principio de concentración en el proceso ordinario laboral, destacando su definición, base legal, finalidad, rasgos o características principales, relación con la eficacia del proceso y sus limitaciones en la práctica jurisdiccional o en su aplicación.

En términos generales, se evidencia que este principio orienta el proceso laboral hacia la realización y/o agrupación del mayor número posible de actos procesales en el menor número de audiencias, procurando la continuidad del trámite y evitando dilaciones.

Así mismo, se identifica que su finalidad es garantizar un proceso más célere y ordenado. Finalmente, la tabla pone en evidencia que, pese a su reconocimiento normativo, la aplicación del principio de concentración presenta limitaciones en el proceso ordinario laboral, principalmente por la separación prolongada entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento, lo cual debilita su finalidad y afecta la eficacia del proceso.

2) Análisis

El principio de concentración se configura como un eje estructural del proceso laboral, en tanto busca evitar la separación de las actuaciones procesales y promover un desarrollo continuo del proceso.

Su esencia radica en agrupar los actos procesales en un solo momento procesal o en el menor número posible de audiencias con la finalidad de generar eficacia en el proceso laboral.

Del análisis realizado se advirtió que las principales características del principio de concentración se manifiestan en la reducción y reunión de etapas procesales, así como en la continuidad del debate, lo que permite optimizar el tiempo y los recursos judiciales y favorece un desarrollo más ordenado y eficiente del proceso. En consecuencia, el principio de concentración se relaciona directamente con la eficacia del proceso ordinario laboral, al acortar su duración y disminuir las dilaciones evitables.

No obstante, el análisis también permite evidenciar que la forma en que actualmente se estructura el proceso ordinario laboral limita la realización plena de este principio ya que, la separación entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento, programadas en fechas distintas, rompe el curso del trámite e interrumpe la continuidad del debate. Esta situación no solo prolonga la duración de los procesos sino que incrementa la carga procesal de los juzgados.

Por ello, si bien el principio de concentración se encuentra reconocido por nuestra normativa laboral, sus características no se materializan plenamente en la práctica, lo que justifica la necesidad de replantear la organización de las audiencias de conciliación y juzgamiento en un solo momento, para fortalecer su aplicación real en el proceso ordinario laboral.

1.2. Determinar los alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral

Tabla 5.

Objetivo Específico 2

Alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral	
Alcance en la estructura del proceso	El principio de concentración proyecta un alcance estructural, en tanto orienta el diseño del proceso hacia la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia o en el menor número de audiencias. No obstante, en el proceso ordinario laboral este alcance se ve limitado, debido a que la estructura legal separa la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, fragmentando etapas que podrían desarrollarse de manera integrada (conciliación, debate, actuación probatoria y alegatos), lo que debilita la finalidad concentradora del modelo procesal.
Alcance temporal y de gestión judicial	El principio de concentración posee un alcance temporal orientado a reducir la duración del proceso, evitar suspensiones innecesarias y minimizar reprogramaciones, contribuyendo a una gestión más

eficiente del tiempo judicial y a la reducción de la carga procesal. Sin embargo, en el proceso ordinario laboral, la programación de audiencias en fechas distintas genera periodos prolongados de inactividad procesal, lo que contradice su finalidad, propicia dilaciones y limita su impacto real en la celeridad del proceso.

Alcance funcional y probatorio

El principio de concentración tiene un alcance funcional, en la medida en que busca garantizar que el juez conozca de forma directa, continua e integral el conflicto, fortaleciendo la inmediación, la continuidad del debate y la valoración conjunta de los medios probatorios. No obstante, la separación de audiencias interrumpe la percepción global del caso, fragmenta el debate procesal y debilita la inmediación judicial, restringiendo la eficacia de este alcance en el proceso ordinario laboral.

Alcance en la eficacia del proceso ordinario laboral

El principio de concentración incide directamente en la eficacia del proceso, al propiciar una tramitación más célere y oportuna, reduciendo dilaciones y favoreciendo una tutela jurisdiccional efectiva para los justiciables. Sin embargo, en el proceso ordinario laboral, su

aplicación limitada impide que estos efectos se materialicen plenamente, afectando la oportunidad de las decisiones y reduciendo la utilidad práctica del proceso para la protección de derechos laborales.

Alcance práctico actual

En la práctica, el principio de concentración no se desarrolla de manera plena en el proceso ordinario laboral, debido a la separación entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento, su realización en momentos distintos y la reiteración de actos procesales, lo que fragmenta el trámite, debilita la continuidad del debate y evidencia una aplicación insuficiente del principio.

Proyección del principio

El fortalecimiento real del principio de concentración permitiría reconfigurar el proceso ordinario laboral hacia un modelo más integrado y eficiente, orientado a la reducción de la duración de los procesos, a la optimización de recursos judiciales y a una respuesta jurisdiccional más rápida y efectiva.

1) Descripción

La tabla presenta los principales alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral, evidenciando su incidencia en la estructura del proceso, en la organización y gestión del tiempo judicial, en la función jurisdiccional y probatoria, así como en la eficacia del proceso. En ella se aprecia que dicho principio proyecta sus efectos sobre la forma en que se diseñan y desarrollan las audiencias, promoviendo la integración de actos procesales que idealmente, deberían ejecutarse en el menor número de etapas y/o audiencias posibles.

Así mismo, se describe que el principio de concentración alcanza el plano funcional y probatorio, al permitir que el juez conozca de forma directa e integral el conflicto laboral, fortaleciendo la inmediación, la continuidad del debate y la valoración conjunta de los medios probatorios. Del mismo modo, se resalta su alcance específico en la eficacia del proceso ordinario laboral, en la medida en que se orienta a una tramitación más célere.

Finalmente, la tabla pone de manifiesto que, en la práctica, estos alcances se ven limitados dentro del proceso ordinario laboral debido a la separación entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, lo que debilita la finalidad concentradora del principio y fragmenta el desarrollo del proceso.

2) Análisis

Los alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral permiten determinar que constituye un elemento importante para el logro de un proceso eficaz. En primer lugar, su proyección sobre la estructura del proceso se orienta a evitar la dispersión de actos procesales, promoviendo que las principales etapas se desarrollen en una misma audiencia o en un

número reducido de audiencias. Esta orientación busca dotar al proceso de mayor continuidad y orden, sin embargo, en el proceso ordinario laboral este alcance se ve limitado debido a que la estructura legal separa la audiencia de conciliación de la audiencia de juzgamiento.

Desde la dimensión temporal y de gestión judicial, el principio de concentración incide directamente en la duración del proceso y en la racionalización de los recursos judiciales. Al propiciar la reducción de suspensiones y reprogramaciones de audiencias, se favorece a la disminución de la carga procesal. Este alcance resulta especialmente relevante en el proceso ordinario laboral, donde la prolongación excesiva de los plazos retrasa la solución de la controversia y debilita la tutela de derechos laborales.

En el plano funcional y probatorio, la concentración permite fortalecer la inmediación del juez y asegurar una percepción integral del caso, partes y medios probatorios. La continuidad del debate y la actuación conjunta de los medios probatorios facilitan una valoración más coherente, completa y consistente de la prueba. No obstante, la separación temporal de audiencias interrumpe la percepción global del mismo.

En cuanto a la eficacia del proceso ordinario laboral, el alcance práctico actual del principio se encuentra restringido por la separación entre audiencias, generalmente programadas en fechas distintas. Esta estructura rompe el curso continuo del proceso, interrumpe la continuidad del debate y debilita la finalidad concentradora del proceso, afectando a la celeridad.

En tal sentido, la proyección del principio de concentración evidencia que su fortalecimiento, a través de una reorganización y agrupación de las audiencias de conciliación y juzgamiento, permitiría configurar un proceso ordinario laboral más eficiente, orientado a una

resolución más rápida del conflicto, a la optimización de los recursos judiciales y al reforzamiento de la eficacia.

1.3. Determinar los factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral

Tabla 6.

Objetivo Específico 3

Factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral	
Carga procesal y gestión del tiempo	La elevada carga de expedientes y las deficiencias en la programación de audiencias generan reprogramaciones, agendas saturadas para los juzgados y limitación de fechas próximas, lo que retrasa el trámite del proceso ordinario.
Demora y fragmentación entre audiencias	La separación entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento produce tiempos inactivos, rompe la continuidad del proceso y extiende innecesariamente su tramitación, debilitando la dinámica del debate y la economía procesal.
Estructura del proceso ordinario laboral	El diseño de dos audiencias independientes incrementa el número de actos procesales, exige mayor carga al juzgado y reduce la eficacia del

trámite, en contraste con el modelo abreviado del proceso.

**Aplicación del principio de
concentración e inmediación**

La escasa concentración de actos en una sola audiencia limita el conocimiento integral de la controversia por parte del juez, debilita la inmediación y dispersa la actuación probatoria.

**Impacto en la tutela jurisdiccional
efectiva**

Las dilaciones, la prolongación del proceso y la separación de actuaciones afectan el acceso a una justicia oportuna, reducen la eficacia real del proceso ordinario laboral y debilitan la finalidad protectora del derecho laboral.

1) Descripción

La tabla presenta de manera general los principales factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral, destacando la carga procesal y la gestión del tiempo judicial, la demora y fragmentación entre audiencias, la estructura del proceso ordinario, la aplicación del principio de concentración e inmediación, así como el impacto que se genera en la tutela jurisdiccional efectiva.

Se advierte que dichos factores se encuentran interrelacionados y poseen una incidencia directa en la duración del proceso, en la organización de las actuaciones judiciales y en la calidad de la respuesta jurisdiccional.

Así mismo, se evidencia que la actual configuración del proceso ordinario, caracterizada por la realización de dos audiencias separadas, condiciona negativamente su eficacia, al propiciar dilaciones y sobrecarga procesal de los órganos jurisdiccionales.

2) Análisis

La eficacia del proceso ordinario laboral se vincula con su aptitud para ofrecer una respuesta oportuna y útil a los conflictos derivados de las relaciones de trabajo. En ese marco, el análisis realizado permite identificar diversos factores que inciden directamente en dicha eficacia.

En primer lugar, se advierte que la carga procesal y la gestión del tiempo judicial constituyen elementos importantes ya que, la elevada cantidad de expedientes y las limitaciones en la programación de audiencias repercuten en retrasos, reprogramaciones frecuentes y ampliación de los plazos, lo que afecta de manera directa la celeridad del trámite y debilita la percepción de eficacia del sistema.

En segundo lugar, se constata que la propia estructura del proceso ordinario laboral influye negativamente en su eficacia. La separación entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, fijadas en momentos distintos, introduce etapas de inactividad procesal que interrumpen la continuidad del trámite y reducen las posibilidades de una solución pronta del caso, alejando al proceso de los objetivos de economía y celeridad que orientan la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Así mismo, el mantenimiento de dos audiencias independientes incrementa el número de actuaciones, demanda mayor organización jurisdiccional y amplía el margen para suspensiones y reprogramaciones, lo que se traduce en un uso menos eficiente de los recursos judiciales y en mayores tiempos de espera para las partes.

Finalmente, se determina que la aplicación limitada del principio de concentración y de la inmediación repercute en la función jurisdiccional ya que la separación de actuaciones impide al juez contar con una percepción continua e integral del caso, dificultando la conducción del debate y la valoración conjunta de los medios probatorios.

Estos factores, considerados de manera articulada, inciden directamente en la tutela jurisdiccional efectiva y explican las restricciones que presenta actualmente la eficiencia del proceso ordinario laboral.

En consecuencia, el análisis permite sostener que la estructura vigente del proceso, unida a la carga procesal y a la débil materialización del principio de concentración, configura un conjunto de factores que condicionan negativamente su eficacia y fundamentan la necesidad de replantear su diseño hacia un modelo más concentrado.

1.4. Objetivo General

Tabla 7.

Objetivo General

N°	EXP.	Fecha interp osició n de dema nda	Fecha audie ncia de concil iación	¿Las partes concili aron?	Fecha Audiencia de juzgamient o / continuació n	Tiemp o transcu rrido entre audien cias	Juzgami ento anticipa do	Observaciones generales
1	6522- 2024	31/12/ 2024	20/03/ 2025	No	No corresponde	No corresp onde	Sí – por prueba documen tal	Se concentraron las actuaciones en un solo acto procesal, materializándose el principio de concentración y favoreciendo una resolución más célere y eficaz.
2	1340- 2024	25/03/ 2024	19/08/ 2024	No	20/09/2024 - 21/01/2025	1 mes - 4 meses	No	La programación distante de las audiencias y la realización de audiencias

de
continuació
n separaron
el desarrollo
del proceso,
debilitando
la
concentraci
ón y
prolongand
o de manera
innecesaria
su duración.

3	4120- 2024	17/08/ 2024	19/11/ 2024	No	16/01/2025	1 mes y 27 días	No	La separación entre audiencias interrumpió la continuidad del debate y afectó la eficacia del proceso ordinario laboral.
4	2339- 2024	15/05/ 2024	25/09/ 2024	No	18/11/2024	1 mes y 24 días	No	La estructura en dos audiencias generó dilación, reduciendo la inmediación judicial y debilitando el

principio de
concentración

5	1704- 2024	13/04/ 2024	24/10/ 2024	No	No corresponde	No corresponde	Sí – por prueba documental	La resolución en una sola audiencia permitió optimizar el tiempo procesal y fortalecer la eficacia del proceso.
6	1398- 2024	27/03/ 2024	20/09/ 2024	No	No corresponde	No corresponde	Sí – por prueba documental	Se garantizó la concentración de actos procesales, evitando una dilación que habría sido contraria a la celeridad y eficacia.
7	4819- 2024	26/09/ 2024	06/01/ 2025	No	10/03/2025	2 meses y 4 días	No	El amplio intervalo temporal debilitó la continuidad procesal, afectando la eficacia del proceso y la finalidad concentradora.
8	3707- 2024	19/07/ 2024	25/11/ 2024	No	28/01/2025	1 mes y 27 días	No	La separación prolongada

evidenció una aplicación limitada del principio de concentración y retrasó la solución del caso.

9	1231- 2024	09/10/ 2024	14/08/ 2024	No	No	No	Sí – por prueba documental	Se materializó el principio de concentración, logrando una tramitación más breve y una respuesta jurisdiccional oportuna.
					corresponde	corresponde		
10	115- 2024	08/01/ 2024	03/07/ 2024	No	27/08/2024	1 mes y 24 días	No	La fragmentación del proceso generó tiempos inactivos que inciden negativamente en la eficacia del proceso.
11	5108- 2024	10/10/ 2024	20/01/ 2025	No	02/04/2025	2 meses y 12 días	No	La dilación entre audiencias interrumpió la inmediatez y debilitó la

concentración de
actuaciones
procesales.

12	1465- 2024	02/04/ 2024	02/09/ 2024	No	No corresponde	No corresp onde	Sí – por prueba documen tal	La concentración en un solo acto procesal permitió optimizar recursos judiciales y reforzar la eficacia del proceso.
13	0316- 2024	19/01/ 2024	02/07/ 2024	No	28/08/2024	1 mes y 26 días	No	La programación distante ralentizó el trámite, afectando la continuidad del debate y la eficacia procesal.
14	1246- 2024	19/03/ 2024	04/10/ 2024	No	05/12/2024	2 meses	No	El plazo elevado entre audiencias debilitó la finalidad concentradora del proceso ordinario laboral.
15	4919- 2024	30/09/ 2024	10/12/ 2024	No	17/03/2025	3 meses y 7 días	No	La brecha temporal excesiva vulnera la continuidad del proceso y debilita el

principio de
concentración.

16	6110- 2024	03/12/ 2024	10/03/ 2025	No	29/04/2025	1 mes y 19 días	No	La separación entre audiencias incide negativamente en la celeridad y eficacia del proceso.
17	5383- 2024	23/10/ 2024	13/01/ 2025	No	25/03/2025	2 meses y 12 días	No	La dilación reiterada demuestra una aplicación insuficiente del principio de concentración.
19	5160- 2024	14/10/ 2024	13/01/ 2025	No	25/03/2025	2 meses y 12 días	No	La separación temporal afecta la eficacia del proceso y la tutela de derechos.
19	4308- 2024	29/08/ 2024	18/11/ 2024	No	27/03/2025 -10/06/2025	4 meses - 2 meses y 14 días	No	La multiplicación de audiencias y prolongación de plazos evidencia una grave afectación al principio de concentración y a la

eficacia del
proceso.

20	5457-	29/08/ 2024	15/11/ 2024	No	31/03/2025	4 meses y 15 días	No	La separación excesiva entre audiencias rompe la continuidad procesal y debilita la tutela jurisdiccional efectiva.
21	5328-	18/10/ 2024	21/01/ 2025	No	03/04/2025	2 meses y 12 días	Sí – por prueba documental	El juzgamiento anticipado permitió resolver el proceso favoreciendo a la eficacia procesal.
22	5213-	15/10/ 2024	07/01/ 2025	No	12/03/2025	2 meses y 5 días	No	La programación distante de las audiencias fragmentó el desarrollo del proceso y debilitó la aplicación del principio de concentración.

23	2402- 2024	16/05/ 2024	27/08/ 2024	No	No corresponde	No corresp onde	Sí – por prueba documen tal	Se concentraron las actuaciones en un solo acto procesal, materializándose el principio de concentración y permitiendo una resolución célere y eficaz.
24	188- 2024	11/01/ 2024	06/06/ 2024	No	No corresponde	No corresp onde	Sí – por prueba documen tal	La concentración del proceso en una sola audiencia fortaleció la inmediación y optimizó el tiempo procesal.
25	1159- 2024	13/03/ 2024	30/10/ 2024	No	11/12/2024 – 05/03/2025	1 mes 11 días – 3 meses 5 días	No	La multiplicación de audiencias y su prolongación evidencian una grave afectación al principio de concentración y a la continuidad del proceso.

26	6226- 2024	11/12/ 2024	20/03/ 2025	No	30/04/2025	1 mes y 10 días	No	La separación entre audiencias interrumpió la continuidad del trámite, debilitando la finalidad concentradora del proceso.
27	5809- 2024	15/11/ 2024	27/01/ 2025	No	09/04/2025	2 meses y 12 días	No	El intervalo prolongado entre audiencias afectó la celeridad y redujo la eficacia del proceso.
28	4463- 2024	09/09/ 2024	02/12/ 2024	No	04/03/2025	3 meses y 2 días	No	La brecha temporal excesiva debilitó el principio de concentración y retrasó la solución del caso.
29	4195- 2024	22/08/ 2024	14/11/ 2024	No	10/01/2025	1 mes y 27 días	No	La separación entre audiencias interrumpió la continuidad del debate procesal y

afectó la eficacia
del proceso.

30	3431-	09/10/ 2024	18/09/ 2024	No	07/11/2024	1 mes y 19 días	No	La estructura en audiencias separadas debilitó la concentración y generó tiempos inactivos innecesarios.
31	3713-	28/12/ 2024	10/09/ 2024	No	22/11/2024	2 meses y 12 días	No	La distancia temporal entre audiencias debilitó la finalidad concentradora del proceso ordinario laboral.
32	3051-	16/07/ 2024	29/10/ 2024	No	No corresponde	No corresp onde	Sí – por prueba documen tal	La concentración en un solo acto procesal permitió una tramitación más célere y eficaz.
33	2536-	23/05/ 2024	01/08/ 2024	No	02/10/2024	2 meses	No	La separación de audiencias interrumpió la continuidad del

proceso y redujo su
eficacia.

34	3157- 2024	22/06/ 2024	30/09/ 2024	No	13/11/2024	1 mes y 13 días	No	La estructura fragmentada del proceso debilitó la eficacia judicial.
35	4050- 2024	13/08/ 2024	08/11/ 2024	No	No corresponde	No corresponde	Sí – por prueba documental	Se garantizó la concentración de actos procesales, fortaleciendo la eficacia del proceso.
36	1947- 2024	23/04/ 2024	14/10/ 2024	No	25/11/2024	1 mes y 11 días	No	La separación entre audiencias afectó la continuidad del debate y la eficacia procesal.
37	626- 2024	06/02/ 2024	04/11/ 2024	No	06/01/2025	1 mes y 28 días	No	La dilación entre audiencias debilitó la finalidad concentradora del proceso.
38	2258- 2024	13/07/ 2024	13/08/ 2024	No	25/09/2024	1 mes y 12 días	No	La separación entre audiencias incidió negativamente en la

celeridad del
proceso.

39	4511-	11/09/ 2024	13/12/ 2024	No	No corresponde	No corresponde	Sí – por prueba documental	La concentración en un solo acto procesal permitió una respuesta jurisdiccional oportuna.
40	4482-	09/09/ 2024	03/11/ 2024	No	14/07/2025	8 meses y 11 días	No	La brecha temporal excesiva evidencia una grave afectación al principio de concentración y a la tutela jurisdiccional efectiva.
41	4021-	12/08/ 2024	30/10/ 2024	No	16/12/2024	1 mes y 16 días	No	La separación entre audiencias debilitó la continuidad del trámite procesal.
42	3633-	16/07/ 2024	26/09/ 2024	No	12/11/2024	1 mes y 15 días	No	La estructura en audiencias separadas limitó la aplicación efectiva del principio de concentración.

1) Descripción

La Tabla presenta el análisis de cuarenta y dos (42) expedientes correspondientes a procesos ordinarios laborales tramitados en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024, con la finalidad de identificar los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso.

En ella se consignan datos relevantes como el número de expediente, la fecha de interposición de la demanda, la fecha de la audiencia de conciliación, la existencia o no de conciliación, la fecha de la audiencia de juzgamiento o de sus continuaciones, el tiempo transcurrido entre audiencias, la aplicación del juzgamiento anticipado y observaciones generales vinculadas con el principio de concentración y la eficacia procesal.

De la revisión global de los expedientes se advierte, en primer lugar, que en la totalidad de los casos analizados la audiencia de conciliación resultó frustrada, lo que evidencia que, en la práctica, esta etapa no viene cumpliendo de manera efectiva su finalidad conciliadora. Así mismo, se observa que en la mayoría de los procesos se programó una audiencia de juzgamiento en fecha posterior, existiendo lapsos de tiempo prolongados entre ambas audiencias, que oscilan aproximadamente entre un mes y más de ocho meses, e incluso con audiencias de continuación que extendieron aún más la duración del proceso.

Así también, tabla permite advertir que entre la fecha de interposición de la demanda y la programación de la audiencia de conciliación transcurre en numerosos casos, un periodo considerable de tiempo, lo que evidencia que la dilación no se presenta únicamente entre audiencias, sino también desde las etapas iniciales del proceso. Este dato resulta relevante, pues

muestra que la afectación a la celeridad no solo se manifiesta en el desarrollo de las audiencias, sino también en la fase de impulso inicial, prolongando desde su inicio la duración del trámite.

Por otro lado, se evidencia que en varios expedientes se aplicó el juzgamiento anticipado, principalmente cuando el caso se sustentaba en prueba documental, lo que permitió concentrar los actos procesales en un solo momento y prescindir de la audiencia de juzgamiento. En estos supuestos, las observaciones reflejan una mayor concentración de actuaciones, una reducción significativa del tiempo procesal y una respuesta jurisdiccional más oportuna.

En contraste, en los expedientes en los que se mantuvo la estructura tradicional de dos audiencias separadas, se advierten reiteradas dilaciones, reprogramaciones e interrupciones en la continuidad del debate, aspectos que inciden directamente en la eficacia del proceso ordinario laboral. En conjunto, la tabla permite visualizar cómo la separación temporal entre actos procesales (audiencias) impacta negativamente en la aplicación real del principio de concentración y en la duración de los procesos laborales.

2) Análisis

El análisis de los expedientes permite establecer que el principio de concentración proyecta alcances relevantes sobre la estructura del proceso ordinario laboral, su duración y la función jurisdiccional, incidiendo directamente en su eficacia. Se advierte que el modelo vigente, basado en dos audiencias diferenciadas (conciliación y juzgamiento) programadas en momentos alejados entre sí, dificulta la realización efectiva de dicho principio y repercute negativamente en el desarrollo del proceso.

Desde el plano estructural, la concentración orienta el proceso hacia la realización del mayor número posible de actos y/o audiencias en el menor número de estas. Sin embargo, en los

expedientes analizados se observa que la separación obligatoria entre conciliación y juzgamiento fragmenta el trámite, incrementa el número de actuaciones y debilita la continuidad del debate, afectando la posibilidad de una respuesta jurisdiccional articulada y oportuna.

En cuanto a la dimensión temporal, el análisis evidencia que los lapsos entre audiencias superan reiteradamente lo razonable para un proceso de naturaleza laboral. Así, en seis (6) expedientes, de manera específica los N.º 1340-2024, 4120-2024, 2339-2024, 3707-2024, 115-2024 y 00316-2024, los intervalos de tiempo se sitúan entre aproximadamente uno y casi dos meses; en cinco (5) expedientes, específicamente los N.º 4819-2024, 5108-2024, 5383-2024, 5160-2024 y 1246-2024, supera el plazo de dos meses; y en los expedientes N.º 4919-2024, 4308-2024, 5457-2024 y 4482-2024 se registran plazos aún más extensos, que alcanzan y superan los tres, cuatro y hasta ocho meses.

A ello se suma que, en algunos casos, el periodo comprendido entre la interposición de la demanda y la programación de la audiencia de conciliación también resulta prolongado, lo que demuestra que las demoras se presentan desde las fases iniciales del proceso. En conjunto, estos plazos generan etapas de inactividad procesal, incrementan las reprogramaciones y extienden innecesariamente el tiempo de resolución del conflicto, debilitando la tutela jurisdiccional efectiva.

Desde el plano funcional, se advierte que la separación de actos procesales incide negativamente en la forma en que el juez conoce el caso y dirige el proceso, al debilitar la inmediación y dificultar una percepción continua e integral del caso. Así mismo, en expedientes como el N.º 1340-2024, 1159-2024 y 4308-2024, la reiteración de audiencias de continuación pone de manifiesto un mayor grado de fragmentación del trámite, incrementando su duración y la carga procesal del órgano jurisdiccional.

En contraste, los expedientes N.º 6522-2024, 1704-2024, 1398-2024, 1231-2024, 1465-2024, 2402-2024, 188-2024, 3051-2024, 4050-2024 y 4511-2024 evidencian una dinámica distinta, en la que se optó por el juzgamiento anticipado, concentrando las actuaciones en un solo acto procesal. Esta modalidad advertida en diez (10) expedientes, permitió acortar significativamente los plazos, optimizar el tiempo judicial y emitir decisiones con mayor prontitud.

Estos supuestos reflejan de manera concreta los alcances estructural, temporal y funcional del principio de concentración. Demostrando que cuando se mantiene el esquema rígido de audiencias separadas, se aplica de manera limitada dicho principio, con efectos negativos sobre la duración del trámite, la continuidad del debate y la eficacia del proceso en su conjunto. En tal sentido, los resultados ponen en evidencia la necesidad de replantear el diseño del proceso ordinario laboral, orientándolo hacia una mayor concentración de actos procesales, como condición para una justicia laboral más célere, continua y eficaz.

2. Discusión de resultados

Respecto al **primer objetivo específico**, orientado a *determinar la naturaleza jurídica y características del principio de concentración*, los resultados obtenidos a partir del análisis realizado permiten afirmar que este principio constituye un eje importante del modelo procesal instaurado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo. El principio de concentración se concibe como aquel que orienta el desarrollo del proceso hacia la realización del mayor número posible de actos procesales en el menor número de etapas, actos procesales y/o audiencias, evitando dilaciones y procurando que el trámite avance de manera continua.

Esta concepción se encuentra estrechamente vinculada con los principios de inmediación, oralidad, economía procesal y celeridad que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en tanto

todos ellos están orientados en la búsqueda de una tutela jurisdiccional efectiva en materia laboral. En cuanto a su base legal, el principio de concentración se encuentra expresamente reconocido en el artículo 6° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y desarrollado en la Ley N° 29497, por lo que se orienta a la organización de las audiencias y la forma en que se realizan los actos procesales. No obstante, los resultados de la investigación demuestran que su reconocimiento normativo no asegura su efectiva materialización en la práctica.

Desde la perspectiva de su finalidad, los hallazgos permiten sostener que el principio de concentración busca garantizar un proceso rápido y eficaz, reduciendo la separación de actuaciones procesales, evitando interrupciones prolongadas y permitiendo que el juez obtenga una visión integral de la controversia.

Entre sus principales características, los resultados identifican la agrupación de actos procesales en pocas audiencias y/o actos procesales, lo que implica que etapas como la conciliación, el debate, la actuación probatoria y los alegatos tiendan a desarrollarse de forma continua y, de ser posible, dentro de un mismo acto procesal. Esta característica responde a la necesidad de reducir tiempos inactivos y permitir que el caso sea abordado de manera integral.

Así mismo, se destaca como rasgo esencial la continuidad del debate procesal, sin pausas entre actuaciones o actos procesales. Esta continuidad favorece que el juez mantenga una percepción directa y constante del caso, evitando que el transcurso excesivo del tiempo y separación de actos afecte la comprensión del caso. Desde esta perspectiva, el principio de concentración no constituye solo un criterio organizativo, sino que contribuye directamente a fortalecer otro principio importante como lo es la inmediación judicial.

De igual modo, los hallazgos reflejan que el principio de concentración se caracteriza por la reducción de etapas prescindibles y por la optimización del tiempo y de los recursos judiciales. Al agrupar actuaciones y disminuir el número de audiencias, se persigue no solo acortar la duración del proceso, sino también racionalizar el uso de los recursos judiciales.

Los resultados demuestran también la estrecha relación entre el principio de concentración y la eficacia del proceso. La concentración facilita una tramitación más breve, reduce los tiempos de espera entre actos y contribuye a una decisión judicial más oportuna. En este sentido, se configura como un presupuesto de eficacia procesal, pues un proceso prolongado y organizado en etapas distintas no solo pierde celeridad, sino también capacidad real para tutelar derechos.

En cuanto a su manifestación en el proceso ordinario laboral, los resultados evidencian que, si bien el principio de concentración se encuentra claramente reconocido en el plano normativo y doctrinario, su aplicación presenta importantes limitaciones. En la práctica, el diseño del proceso ordinario no logra evitar periodos prolongados de espera entre actuaciones, lo que impide que las características propias del principio se materialicen plenamente.

Finalmente, la comparación con el proceso abreviado refuerza este análisis, al demostrar que cuando las características del principio de concentración se aplican de manera más estricta a través de una audiencia única, se obtienen procesos más eficaces. En consecuencia, los resultados confirman que el principio de concentración no solo se define por la agrupación de actos y la continuidad del debate, sino también por su estrecha vinculación con la eficacia del proceso laboral, lo que pone en evidencia la necesidad de replantear la organización del proceso ordinario para que estas características dejen de estar en el plano normativo y se vean reflejadas en la práctica judicial.

Respecto al **segundo objetivo específico**, orientado a *determinar los alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral*, los resultados obtenidos permiten afirmar que dicho principio proyecta efectos relevantes en la estructura del proceso, en la gestión del tiempo judicial, en la función jurisdiccional y probatoria, así como en la eficacia del proceso. El principio de concentración no se limita al plano teórico o normativo, sino que incide directamente en la forma en que se organiza y desarrolla el proceso ordinario laboral.

En primer lugar, los resultados evidencian que uno de los principales alcances del principio de concentración se manifiesta en la estructura del proceso ordinario laboral, al buscar que el mayor número posible de actos procesales se realicen en una sola audiencia o en el menor número de audiencias y/o actos procesales. Este alcance estructural se orienta a integrar etapas que fueron separadas como la conciliación y el juzgamiento (debate, la actuación probatoria y alegatos), dentro de un mismo acto o espacio procesal, con la finalidad de reducir la separación de actos y los periodos de inactividad que caracterizan al proceso ordinario laboral en la práctica. Sin embargo, los hallazgos permiten advertir que este alcance estructural se encuentra debilitado por el diseño actual del proceso ordinario, el cual mantiene dos audiencias diferenciadas que, lejos de concentrar las actuaciones, tienden a distanciarlas en el tiempo, afectando la continuidad que debe caracterizar al proceso laboral.

En segundo lugar, la investigación pone de relieve el alcance temporal y de gestión judicial del principio de concentración, estrechamente vinculado con la eficacia del proceso. Conforme a los resultados, la concentración se proyecta como un mecanismo destinado a reducir la duración del proceso, evitar suspensiones prescindibles y disminuir las reprogramaciones, contribuyendo a una mejor administración del tiempo judicial y a la reducción de la carga procesal. En el ámbito del proceso ordinario laboral, este alcance adquiere especial relevancia, pues la excesiva duración

de los procesos constituye una de las principales características de nuestro sistema de justicia. La separación de audiencias y la sobrecarga procesal generan agendas saturadas para los juzgados, prolongados intervalos entre actos y frecuentes reprogramaciones, lo que impacta negativamente en la percepción de eficacia de la justicia laboral.

Así mismo, se ha identificado un alcance funcional y probatorio del principio de concentración, orientado a fortalecer la inmediación judicial. Ello debido a que, la concentración ayuda a que el juez conozca de manera directa, continua y completa las pretensiones de las partes, los hechos y los pruebas ofrecidas, evitando que el conocimiento del caso se disperse a lo largo de actos distantes en el tiempo. Ello resulta importante para la calidad de la función jurisdiccional, en tanto favorece una valoración conjunta y coherente de la prueba, así como una conducción más dinámica, ordenada y efectiva del debate procesal. Los resultados revelan que, cuando las actuaciones se concentran, se fortalece la continuidad del debate y se reduce el riesgo de que el transcurso del tiempo afecte la comprensión del caso por parte del juzgador. Por el contrario, la separación entre audiencias debilita este alcance funcional, al interrumpir la inmediación y diluir el contacto del juez con los elementos esenciales del proceso.

De manera directa, los resultados permiten sostener que el principio de concentración presenta un alcance específico en la eficacia del proceso ordinario laboral, estrechamente vinculado con la tutela jurisdiccional efectiva debido a que, no basta el acceso formal a la justicia, sino que se requiere una decisión oportuna, célere y fundamentada.

No obstante, la investigación también evidencia que el alcance práctico actual del principio de concentración es limitado. La separación entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, generalmente programadas en fechas distintas, debilita su finalidad concentradora.

En la práctica, muchas audiencias de conciliación resultan infructuosas, y la posterior audiencia de juzgamiento suele fijarse meses después.

Finalmente, los resultados permiten identificar una proyección del principio de concentración orientada a la reconfiguración del proceso ordinario laboral. El fortalecimiento de este principio, a través de la posible unificación de la audiencia de conciliación y de juzgamiento, permitiría configurar un proceso más eficiente y funcional.

Respecto al **tercer objetivo específico**, orientado a *determinar los factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral*, los resultados del análisis evidencian que dicha eficacia se encuentra condicionada por un conjunto de factores estructurales y funcionales que, en la práctica, limitan el cumplimiento de los principios que inspiran la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En primer lugar, los hallazgos revelan que la carga procesal y la deficiente gestión del tiempo judicial constituyen uno de los principales factores que inciden negativamente en la eficacia del proceso ordinario laboral. La saturación de expedientes en los juzgados de trabajo repercute directamente en la programación de audiencias, generando reprogramaciones frecuentes y dificultades para fijar fechas próximas para la continuación del proceso, en tanto existen diversos expedientes en trámite. Esta situación impacta de manera directa en la duración de los procesos, los cuales se prolongan por periodos excesivos, alejándose del objetivo de celeridad que persigue la NLPT. En este sentido, la elevada carga procesal no solo retrasa la tramitación, sino que también debilita la percepción de eficacia, en tanto la respuesta del órgano jurisdiccional se torna tardía.

Así mismo, los resultados permiten identificar como factor determinante la demora y separación entre audiencias, derivada de la propia estructura del proceso ordinario laboral. La existencia de una audiencia de conciliación y una posterior audiencia de juzgamiento,

generalmente programadas en fechas diferentes, afecta la continuidad del trámite. En la práctica, se ha observado que muchas audiencias conciliatorias resultan infructuosas y que la audiencia de juzgamiento suele fijarse meses después, lo que incrementa innecesariamente la duración del proceso. De este modo, el intervalo de tiempo entre actuaciones procesales, se consolida como un factor que incide directamente en la ineficacia del proceso ordinario laboral.

En relación con lo anterior, la estructura del proceso ordinario laboral aparece como un factor que condiciona su propia eficacia. El diseño procedimental basado en dos audiencias independientes incrementa el número de actos procesales, exige mayores esfuerzos organizativos a los juzgados y multiplica las posibilidades de suspensión o reprogramación. A diferencia del proceso abreviado, que concentra las etapas conciliatoria y de juzgamiento en una sola audiencia, el proceso ordinario demanda un uso menos racional de los recursos judiciales. Los resultados evidencian que esta estructura no solo prolonga los plazos, sino que también incrementa la carga de los órganos jurisdiccionales.

Otro factor relevante identificado es la aplicación limitada del principio de concentración y de la inmediación. La separación de actuaciones impide que el juez conozca de manera continua el caso, las pretensiones y los medios probatorios, debilitando la calidad del debate procesal y la valoración conjunta de los elementos del proceso.

Todos estos factores repercuten de manera directa en la tutela jurisdiccional efectiva, entendida no solo como el acceso formal a la justicia, sino como la obtención de una respuesta oportuna y capaz de tutelar derechos. En consecuencia, los resultados confirman que la eficacia del proceso ordinario laboral no depende de un único elemento aislado, sino de un conjunto de factores interrelacionados, entre los que destacan la carga procesal, la gestión del tiempo judicial,

la demora entre audiencias, la estructura procedimental y la débil aplicación del principio de concentración. Estos factores explican las limitaciones actuales del proceso ordinario y sustentan la necesidad de replantear su diseño, orientándolo hacia un modelo más concentrado con el fin de materializar de manera efectiva los principios de la NLPT.

En relación con el **objetivo general de la investigación**, orientado a *determinar los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024*, el análisis de los cuarenta y dos (42) expedientes examinados permite sostener que dicho principio proyecta sus principales alcances sobre la estructura del proceso, su dimensión temporal y la función jurisdiccional, incidiendo de manera directa en la eficacia del proceso ordinario laboral.

Con la finalidad de contextualizar el presente trabajo de investigación, a continuación se presenta la tabla referida al universo y muestra de expedientes analizados, a partir de los cuales se construyó el análisis y discusión de resultados.

Tabla 8.

Universo y muestra de la investigación

Universo y muestra de la investigación		
Descripción	Cantidad de expedientes	Porcentaje
Universo (total de expedientes ordinarios	350	100%

laborales tramitados en

2024 en el Segundo

Juzgado Especializado de

Trabajo de Arequipa)

Muestra (expedientes
analizados que cumplieron
los criterios de inclusión)

42

12%

Nota: Elaboración propia.

El 12 % del universo total de expedientes ordinarios laborales tramitados durante el año 2024 fue seleccionado como muestra, al cumplir con los criterios de inclusión definidos (existencia de audiencia de conciliación y, en su caso, audiencia de juzgamiento o juzgamiento anticipado), lo que permitió un análisis sobre la aplicación del principio de concentración.

Ahora bien, de manera general se advierte que la estructura actual del proceso ordinario laboral, basada en la realización de dos audiencias diferenciadas y programadas en momentos distintos, limita significativamente la materialización del principio de concentración y afecta directamente la eficacia del proceso. En la totalidad de los expedientes analizados, la audiencia de conciliación resultó frustrada; sin embargo, se mantuvo la separación rígida entre etapas salvo en los casos en que se optó por el juzgamiento anticipado, lo que dio lugar en la mayoría de los procesos, a la multiplicación de actos procesales y a la prolongación innecesaria del trámite.

En este contexto, se identifica un alcance estructural del principio de concentración, en tanto este orienta el diseño del proceso hacia la agrupación del mayor número posible de actos

procesales en un solo momento o en el menor número de audiencias y/o actos. No obstante, el modelo vigente, al imponer dos audiencias separadas, fragmenta el desarrollo del proceso. En la mayoría de los expedientes, la distancia temporal entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento impide que el proceso se desarrolle de manera continua.

Siendo que, la conciliación frustrada no conduce inmediatamente al juzgamiento, sino que abre un nuevo periodo de espera, acompañado de posibles reprogramaciones, lo que incrementa los actos procesales y dificulta la unidad del trámite. Esta configuración estructural restringe la proyección real del principio de concentración y compromete la eficacia del proceso.

En segundo lugar, se verifica un alcance temporal del principio de concentración, estrechamente vinculado con la celeridad y la duración razonable del proceso. La Tabla correspondiente evidencia que, en un número significativo de expedientes, el tiempo transcurrido entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento supera ampliamente un plazo compatible con la naturaleza del proceso laboral.

A fin de examinar el impacto temporal del proceso ordinario laboral, se elaboró la siguiente tabla que recoge los plazos transcurridos entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento en los expedientes analizados.

Tabla 9.
Tiempo transcurrido entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento

Tiempo transcurrido entre audiencia de conciliación y juzgamiento			
Tiempo entre audiencias	Número de expedientes	Porcentaje	Expedientes
Sin segunda audiencia (juzgamiento anticipado)	10	23.8%	6522-2024; 1704-2024; 1398-2024; 1231-2024; 1465-2024; 2402-2024; 188-2024; 3051-2024; 4050-2024; 4511-2024
Más de 1 mes hasta 2 meses	14	42.9%	4120-2024; 2339-2024; 3707-2024; 115-2024; 00316-2024; 4195-2024; 3431-2024; 3157-2024; 1947-2024; 626-2024; 2258-2024; 4021-2024; 3633-2024; 6226-2024
Más de 2 meses hasta 3 meses	9	21.4%	4819-2024; 5108-2024; 5383-2024; 5160-2024; 1246-2024; 5328-2024; 5809-2024; 2536-2024; 3713-2024
Más de 3 meses hasta 4 meses	4	7.1%	4919-2024; 4463-2024; 1159-2024; 1340-2024

Más de 4 meses	5	4.8%	4308-2024; 5457-2024; 4482-2024; 5160-2024 (<i>continuaciones</i>); 5457- 2024 (<i>dilación prolongada</i>)
TOTAL	42	100%	

Nota: Elaboración propia.

La presente tabla refleja la distribución de los expedientes según el tiempo transcurrido entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento. Se advierte que, en una proporción significativa de procesos, los intervalos superan ampliamente plazos compatibles con la naturaleza célere del proceso laboral.

En particular, catorce (14) expedientes registran lapsos superiores a un mes e inferiores a dos meses; nueve (9) superan los dos meses; y nueve (9) adicionales exceden los tres y cuatro meses, llegando incluso, en algunos casos, a periodos mayores a ocho meses. Estas dilaciones evidencian la existencia de extensos periodos de inactividad procesal, reiteradas reprogramaciones y audiencias de continuación, lo que fragmenta el desarrollo del proceso, debilita la inmediación judicial y afecta la continuidad del debate. En contraste, los diez (10) expedientes resueltos mediante juzgamiento anticipado, al no requerir una segunda audiencia, muestran una tramitación más concentrada y breve, corroborando que una mayor concentración de actos procesales incide directamente en la eficacia del proceso ordinario laboral.

Estas dilaciones generan extensos periodos de inactividad procesal, incrementan las reprogramaciones y prolongan innecesariamente la solución del caso. Esta situación rompe la continuidad del debate, debilita la inmediación judicial y contradice la finalidad de celeridad y

concentración que debe caracterizar al proceso laboral. En este plano, la ausencia de concentración incide directamente en la eficacia del proceso ordinario laboral, pues un proceso excesivamente prolongado pierde utilidad práctica y reduce su capacidad real de tutela de derechos.

A ello se suma un aspecto temporal adicional de especial relevancia, referido al intervalo existente entre la interposición de la demanda y la primera actuación procesal relevante. El análisis de la tabla permite advertir que, en numerosos expedientes, existe un lapso considerable entre la presentación de la demanda y la programación de la audiencia de conciliación. Este periodo inicial se configura como una fase de inactividad procesal que retrasa la tutela jurisdiccional desde el inicio. En muchos casos, la sola fijación de la audiencia conciliatoria supone ya una demora significativa, lo que evidencia que la afectación a la celeridad no se produce únicamente entre audiencias, sino que se proyecta desde el propio acceso al proceso.

Así mismo, se constata un alcance funcional del principio de concentración, referido a la forma en que el juez conoce la controversia, dirige el proceso y valora los medios de prueba. La separación de audiencias interrumpe la percepción integral del caso, reduce la continuidad del debate y debilita la inmediación judicial, incidiendo de forma negativa en la oportunidad, y efectividad de las decisiones judiciales, impactando directamente en la eficacia del proceso ordinario laboral.

De manera adicional, la reiteración de audiencias de continuación en algunos expedientes evidencia un mayor grado de desarticulación del proceso, incrementando su duración y afectando la percepción de eficacia. Esta situación se observa con claridad en los expedientes N.º 1340-2024, 1159-2024 y 4308-2024, en los que la multiplicación de fechas de juzgamiento prolongó el trámite.

Esta práctica no solo retrasa la resolución del conflicto, sino que también incrementa la carga procesal del juzgado, al multiplicar actos procesales.

En contraposición, los expedientes en los que se dispuso el juzgamiento anticipado evidencian una dinámica procesal distinta y coherente con los alcances del principio de concentración. Dentro del conjunto de expedientes analizados, se identificó un grupo en el que el órgano jurisdiccional aplicó el juzgamiento anticipado, concentrando las actuaciones en un solo acto procesal. La siguiente tabla muestra la distribución de dichos expedientes dentro de la muestra.

Tabla 10.

Aplicación del juzgamiento anticipado

Aplicación del juzgamiento anticipado en la investigación			
Condición procesal	N° de expedientes	Porcentaje sobre la muestra	Expedientes
Con juzgamiento anticipado	10	23.8%	6522-2024; 1704-2024; 1398-2024; 1231-2024; 1465-2024; 2402-2024; 188-2024; 3051-2024; 4050-2024; 4511-2024
Sin juzgamiento anticipado	42	76.2%	1340-2024; 4120-2024; 2339-2024; 4819-2024; 3707-2024; 115-2024; 5108-2024; 00316-

2024; 1246-2024; 4919-2024;
6110-2024; 5383-2024; 5160-
2024; 4308-2024; 5457-2024;
5328-2024; 5213-2024; 1159-
2024; 6226-2024; 5809-2024;
4463-2024; 4195-2024; 3431-
2024; 3713-2024; 2536-2024;
3157-2024; 1947-2024; 626-
2024; 2258-2024; 4482-2024;
4021-2024; 3633-2024

Nota: Elaboración propia.

Tal es el caso en 10 (diez) expedientes, en específico los N.º 6522-2024, 1704-2024, 1398-2024, 1231-2024, 1465-2024, 2402-2024, 188-2024, 3051-2024, 4050-2024 y 4511-2024, en los que, luego de frustrada la conciliación y al advertirse que la controversia podía resolverse sobre la base de prueba fundamentalmente documental, el juzgado concentró las actuaciones en un solo acto procesal. En estos supuestos, se prescindió de una audiencia posterior, lo que permitió reducir significativamente la duración del proceso y emitir una respuesta jurisdiccional más rápida.

Ello demuestra que los juzgados laborales optan por el juzgamiento anticipado como mecanismo para concentrar actuaciones, evitar una segunda audiencia y reducir los tiempos de tramitación, especialmente cuando la controversia puede resolverse sobre la base de prueba documental y luego de verse frustrada la conciliación. Esta práctica pone de manifiesto que el

propio órgano jurisdiccional reconoce las limitaciones del modelo vigente y recurre a soluciones procesales orientadas a restablecer la concentración y la celeridad.

Estos casos constituyen una manifestación concreta de los alcances estructural, temporal y funcional del principio de concentración, en la medida en que se agruparon actuaciones, se redujo la dilación y se fortaleció la continuidad del debate. Ello demuestra que cuando el principio de concentración se aplica de manera correcta, se fortalece directamente la eficacia del proceso ordinario laboral.

Por el contrario, cuando se mantiene rígidamente la separación entre audiencias, se evidencia una aplicación insuficiente del principio de concentración, que repercute negativamente en la duración del proceso, en la continuidad del debate y en la tutela jurisdiccional efectiva. En conjunto, se advierte que la estructura actual del proceso ordinario laboral, al mantener audiencias separadas, programadas en plazos prolongados y precedidas por amplios periodos de espera desde la interposición de la demanda, incide negativamente en su eficacia.

En ese sentido, el análisis desarrollado permite **tener por comprobada la hipótesis de la investigación**. En efecto, se ha determinado que el diseño del proceso ordinario laboral previsto en la Ley N° 29497, al establecer la realización de dos audiencias diferenciadas conciliación y juzgamiento programadas en tiempos prolongados entre sí, incide directamente en la dilación de los procesos, en el incremento de su duración y tiene como consecuencia una mayor carga procesal de los juzgados laborales. La separación temporal entre audiencias, la reiteración de actos procesales y la fragmentación del debate evidencian que la actual estructura del proceso limita la aplicación efectiva del principio de concentración, afectando la eficacia del proceso ordinario laboral.

En consecuencia, se confirma que resulta necesaria una modificación del proceso ordinario laboral en cuanto al número y estructura de las audiencias, a fin de garantizar una aplicación real y efectiva del principio de concentración, reducir la duración de los procesos y mejorar la eficacia de la justicia laboral.

No obstante, los resultados obtenidos permiten advertir que una mayor realización del principio de concentración en el proceso ordinario laboral no puede lograrse válidamente sin una revisión del diseño normativo vigente. En efecto, conforme a los artículos 42° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la contestación de la demanda se presenta en la propia audiencia de conciliación, lo que explica que el modelo ordinario se estructure necesariamente en dos audiencias diferenciadas. En este esquema, la conciliación precede a la delimitación formal de la controversia, y recién con posterioridad se programa la audiencia de juzgamiento.

Desde esta perspectiva, la eventual unificación de las audiencias de conciliación y juzgamiento en un solo acto procesal, sin una modificación previa de la oportunidad de la contestación de la demanda, resultaría incompatible con el derecho de defensa de las partes en la medida en que le impediría conocer anticipadamente los términos de la controversia, ofrecer adecuadamente sus medios probatorios y preparar su estrategia procesal. Ello generaría un escenario de indefensión y afectaría el debido proceso, desnaturalizando los propios fines del proceso laboral.

En tal sentido, los hallazgos de la investigación conducen a afirmar que la eficacia del principio de concentración en el proceso ordinario laboral no depende únicamente de la reducción del número de audiencias, sino de una reconfiguración integral de su estructura, particularmente en lo referido al momento de la contestación de la demanda y las audiencias. Tal como ocurre en

el proceso abreviado laboral (artículos 48° y 49° de la NLPT), la concentración real de actos procesales en una audiencia única solo es viable cuando la contestación se produce con anterioridad, permitiendo que la audiencia se desarrolle sobre una controversia ya delimitada y garantizando el ejercicio pleno del derecho de defensa.

Por tanto, si bien los resultados confirman que la fragmentación actual del proceso ordinario laboral debilita la concentración y afecta su eficacia, también permiten sostener que cualquier propuesta orientada a instaurar una audiencia única debe ir acompañada necesariamente de la modificación de los artículos que regulan el traslado de la demanda y la oportunidad de la contestación, a fin de hacer compatible el principio de concentración con las garantías del debido proceso y de la tutela jurisdiccional efectiva.

Desde esta óptica, la hipótesis general queda corroborada en cuanto se demuestra que el principio de concentración incide directamente en la eficacia del proceso ordinario laboral y también, su realización plena exige no solo ajustes en la práctica judicial, sino una reforma normativa expresa del modelo procedimental, orientada a adelantar la contestación de la demanda y a permitir la concentración de las etapas de conciliación, juzgamiento y decisión en un solo acto procesal.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinaron los alcances del principio de concentración y su incidencia en la eficacia del proceso ordinario laboral en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa durante el año 2024. Se estableció que dicho principio proyecta un alcance estructural, al orientar el proceso hacia la agrupación del mayor número posible de actos procesales en el menor número de audiencias; sin embargo, la actual separación entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento, aun cuando la conciliación resulta frustrada, fragmenta el trámite, multiplica actuaciones y debilita la continuidad del debate. Así mismo, se determinó un alcance temporal, vinculado con la celeridad y la duración razonable del proceso, concluyéndose que no solo la separación prolongada entre audiencias, sino también los lapsos significativos entre la interposición de la demanda y la programación de la primera audiencia generan periodos de inactividad procesal y dilaciones. Del mismo modo, se estableció un alcance funcional, referido a la dirección del proceso y a la valoración probatoria, advirtiéndose que la dispersión de audiencias debilita la inmediación judicial y fragmenta el debate. Finalmente, se concluyó que la aplicación de mecanismos de concentración, como el juzgamiento anticipado, permite materializar de manera más efectiva los alcances estructural, temporal y funcional del principio de concentración, fortaleciendo la eficacia del proceso ordinario laboral, por lo que resulta imprescindible replantear su estructura hacia un mayor grado de concentración de actos procesales y permitir la contestación de demanda en un acto anterior para no generar indefensión.

SEGUNDA: Se determinó que el principio de concentración tiene naturaleza de principio procesal estructural, estrechamente vinculado con la oralidad, inmediación, celeridad y economía procesal. Se establecieron como principales características la agrupación de actos, la continuidad del debate, la intervención directa del juez y la optimización del tiempo y de los recursos judiciales.

No obstante, se concluyó que, en el proceso ordinario laboral, estas características se encuentran limitadas por la fragmentación del trámite en audiencias separadas, lo que debilita la inmediación, la continuidad del debate y la eficacia del proceso. En consecuencia, se confirma que el principio de concentración presenta una aplicación insuficiente en la práctica del proceso ordinario laboral.

TERCERA: Se determinaron los principales alcances del principio de concentración en el proceso ordinario laboral, estableciéndose que incide en la estructura del proceso, en la gestión del tiempo judicial, en la función jurisdiccional y probatoria, así como en la eficacia del proceso en general. En el plano estructural, se concluyó que busca integrar actos procesales en el menor número de audiencias, pero que este alcance se ve limitado por la existencia de dos audiencias diferenciadas. En el plano temporal y de gestión judicial, se estableció que la concentración se orienta a reducir la duración del proceso y racionalizar recursos, lo que se ve desnaturalizado por la separación prolongada entre audiencias y la carga procesal. Así mismo, se concluyó que posee un alcance funcional y probatorio, al fortalecer la inmediación la cual se ve debilitada por la fragmentación del proceso. Finalmente, se determinó que estos límites comprometen la eficacia del proceso ordinario laboral, evidenciando la necesidad de replantear su estructura.

CUARTA: Se determinaron los factores que influyen en la eficacia del proceso ordinario laboral, estableciéndose que esta se encuentra condicionada por factores estructurales y funcionales interrelacionados, entre los que destacan la elevada carga procesal, la deficiente gestión del tiempo judicial, la separación de audiencias, y la aplicación limitada de los principios de concentración e inmediación. Estos factores generan demoras en la programación de audiencias, reprogramaciones frecuentes, extensión innecesaria del proceso y debilitamiento de la continuidad del debate, impactando directamente en la tutela jurisdiccional efectiva y tornando tardía la protección de derechos laborales.

QUINTA: Se concluye que la hipótesis planteada ha quedado comprobada ya que se determinó que el diseño del proceso ordinario laboral previsto en la Ley N° 29497, al establecer dos audiencias desarrolladas en tiempos prolongados, ocasiona dilaciones, incrementa la duración de los procesos y contribuye al aumento de la carga procesal. Esta estructura limita la aplicación efectiva de los principios de concentración y celeridad, afectando la eficacia del proceso. En consecuencia, se confirma la necesidad de modificar el proceso ordinario laboral en cuanto al número y estructura de las audiencias, a fin de garantizar una aplicación real de los principios de concentración y celeridad y mejorar la eficacia del proceso ordinario laboral.



RECOMENDACIONES

ÚNICA: Se recomienda modificar el diseño normativo del proceso ordinario laboral regulado por la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, específicamente los artículos 42° y 43° (derogando los posteriores artículos 44°, 45°, 46° y 47°) a fin de reconfigurar su estructura hacia un modelo de audiencia única, en la que se concentren las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y decisión.

Esta modificación debe ir necesariamente acompañada de la variación del momento procesal de la contestación de la demanda, estableciendo que esta se realice con anterioridad a la audiencia, dentro de un plazo legal expreso, de modo similar a lo previsto en el proceso abreviado laboral. Ello resulta indispensable para garantizar el derecho de defensa, evitar escenarios de indefensión y permitir que la audiencia única se desarrolle sobre una controversia debidamente delimitada.

Los resultados de la investigación evidencian que la estructura actual del proceso ordinario, basada en dos audiencias separadas y distanciadas en el tiempo, limita la aplicación efectiva del principio de concentración, genera dilaciones reiteradas, fragmenta el debate procesal y debilita la inmediación judicial, incidiendo negativamente en la eficacia del proceso. En contraste, los supuestos en los que se concentraron las actuaciones, particularmente mediante el juzgamiento anticipado, mostraron una reducción significativa de plazos y una respuesta jurisdiccional más oportuna.

La propuesta de instaurar una audiencia única en el proceso ordinario laboral no implica eliminar la conciliación ni equiparar materialmente este proceso con el abreviado, ni desconocer la mayor complejidad de las pretensiones que en él se tramitan. La recomendación se circunscribe

exclusivamente a la reorganización de las audiencias, permitiendo que incluso en procesos complejos las etapas se desarrollen de manera continua, bajo la conducción inmediata del juez.

En tal sentido, se propone la elaboración de un proyecto de ley de modificación de la NLPT, orientado a adelantar la contestación de la demanda y a concentrar las actuaciones en un solo acto procesal, como vía para fortalecer los alcances estructural, temporal y funcional del principio de concentración y mejorar la eficacia del proceso ordinario laboral.



PROYECTO DE LEY

LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 42 Y 43 Y DEROGA LOS ARTÍCULOS 44, 45, 46 Y 47– NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, A FIN DE RECONFIGURAR EL PROCESO ORDINARIO LABORAL BAJO UN MODELO DE AUDIENCIA ÚNICA

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar los artículos 42° y 43° de la Ley N.º 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, así como derogar los artículos 44°, 45°, 46° y 47°, a fin de reconfigurar la estructura del proceso ordinario laboral hacia un modelo de audiencia única, en la que se concentren las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y decisión.

Así mismo, la Ley establece la variación del momento procesal de la contestación de la demanda, disponiendo que esta se realice con anterioridad a la audiencia única, dentro de un plazo legal expreso, con la finalidad de garantizar el derecho de defensa, asegurar un contradictorio efectivo y fortalecer la aplicación del principio de concentración, contribuyendo de manera directa a mejorar la eficacia del proceso ordinario laboral.

Artículo 2.- Modificación del artículo 42

Texto propuesto:

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia única

Comprobado el cumplimiento de los requisitos formales de la demanda, el juez expide resolución disponiendo:

a) La admisión de demanda;

b) El traslado al demandado para que formule su contestación dentro del plazo de diez días; y

c) La convocatoria de las partes a una audiencia única, la cual deberá programarse dentro de un periodo no menor de veinte ni mayor de treinta días contados desde la calificación.

Artículo 3.- Modificación del artículo 43 de la Ley N.º 29497

Texto propuesto:

Artículo 43.- Audiencia única del proceso ordinario laboral

La audiencia única es conducida por el juez, en el cual se desarrollan de manera continua y sucesiva las fases de conciliación, delimitación de la controversia, actuación de los medios probatorios, formulación de alegatos y emisión de la decisión judicial.

El acto se inicia con la presencia de partes y/o representación, así como de sus abogados. En caso de inasistencia del demandante y demandado, el juez dispone la conclusión del proceso si ninguna de las partes solicita su reprogramación dentro del plazo de treinta días naturales posteriores.

1. Etapa de conciliación

El juez promueve activamente la conciliación, exhortando a las partes a buscar una solución consensuada de manera total o parcial.

En caso de lograrse un acuerdo, se aprueba como cosa juzgada, disponiéndose su ejecución conforme a lo pactado o, en su defecto, dentro del plazo de cinco días. Si no se alcanza la misma o esta resulta solo parcial, el juez determina los extremos controvertidos y ordena la continuación inmediata de la audiencia.

2. Etapa de confrontación de posiciones

La fase de confrontación se abre con una exposición de las pretensiones formuladas y de los hechos. Seguidamente, el demandado formula una exposición de aquellos hechos que cuestionan la demanda, tomando como base la contestación presentada con anterioridad.

3. Etapa de actuación probatoria

Se desarrolla conforme a las siguientes reglas:

- 1. El juez identifica los hechos que no requieren actividad probatoria por haber sido admitidos, así como aquellos que se excluyen por su impertinencia o irrelevancia para la controversia.*
- 2. Seguidamente, el juez precisa las pruebas que han sido admitidas en relación con los hechos que sí requieren demostración.*
- 3. Luego de ello, las partes pueden plantear cuestiones probatorias respecto de los medios admitidos, con pruebas que puedan actuarse en esta misma etapa.*
- 4. El juez toma juramento y procede a la actuación de todas las pruebas admitidas iniciándose por las ofrecidas por el demandante y siguiendo el orden de: declaración de parte, actuación de testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos.*

5. *Si resultara indispensable la realización de una inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala fecha para la misma. Concluida la inspección, se señala fecha dentro de los cinco días hábiles siguientes, para los alegatos y la emisión de la sentencia.*
6. *La actuación probatoria debe agotarse en la fecha programada; no obstante, podrá reanudarse dentro de los cinco días hábiles siguiente en caso de ser necesario.*

4. Etapa de alegatos y sentencia

Concluida la actuación de los medios probatorios, los abogados formulan sus alegatos de manera oral. Finalizados estos, el juez comunica el sentido de su decisión en el mismo acto o en un plazo que no exceda de sesenta minutos. Del mismo modo, fija fecha dentro de los cinco días siguientes, para la notificación de la sentencia. De manera excepcional y de acuerdo con la complejidad, el juez puede postergar la emisión del fallo o sentencia hasta por un plazo máximo de cinco días hábiles posteriores.

Artículo 4.- Derogación de artículos

Deróguense los artículos 44, 45, 46 y 47 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, por haber quedado su contenido incorporado en el artículo 43° modificado, que regula de manera integral la audiencia única del proceso ordinario laboral.

Arequipa, 21 de enero del 2026.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Fundamentación de la propuesta

El proceso ordinario laboral regulado por la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo fue diseñado bajo un modelo de doble audiencia: conciliación y juzgamiento. No obstante, en la práctica, no ha permitido una realización efectiva del principio de concentración, generando amplios intervalos entre audiencias, reiteradas reprogramaciones y audiencias de continuación.

Por el contrario, en los casos en los que se concentraron las actuaciones, principalmente mediante el juzgamiento anticipado, se verificó una reducción significativa del tiempo procesal, una mayor continuidad del debate y una respuesta jurisdiccional más oportuna, lo que pone de manifiesto los efectos positivos de la concentración sobre la eficacia del proceso ordinario laboral.

II. Necesidad de la audiencia única y de la contestación previa

La investigación demuestra que la unificación de audiencias solo resulta viable si se adelanta la contestación de la demanda, tal como ocurre en el proceso abreviado laboral. Mantener la contestación en el acto de audiencia, dentro de un modelo de audiencia única, generaría un serio riesgo de indefensión para el demandado, impediría un debate ordenado y frustraría la finalidad concentradora del proceso.

En ese sentido, la propuesta incorpora un elemento central y está referida a que la contestación de la demanda debe realizarse antes de la audiencia, dentro de un plazo legal expreso, permitiendo que el acto procesal se desarrolle sobre una controversia debidamente delimitada, garantizando el derecho de defensa, el contradictorio, la igualdad de armas y la tutela jurisdiccional efectiva.

III. Alcances estructural, temporal y funcional de la reforma

Desde el plano estructural, la propuesta reduce el número de audiencias y de actos procesales, reconfigurando el proceso ordinario laboral hacia un modelo de audiencia única. Desde el plano temporal, elimina los extensos periodos de espera entre audiencias, evitando la inactividad procesal y la fragmentación del trámite.

Desde el plano funcional, fortalece la inmediación judicial, la continuidad del debate y la dirección activa del juez, al permitirle percibir de manera integral el caso, a las partes y a la prueba. Así mismo, es importante mencionar que no se busca eliminar la conciliación, sino reubicarla al inicio de una audiencia única, evitando que su frustración se convierta en un factor automático de dilación del trámite procesal.

IV. Diferenciación con el proceso abreviado laboral

La presente iniciativa no equipara materialmente el proceso ordinario laboral con el proceso abreviado, ni desconoce la mayor complejidad de las pretensiones, la naturaleza de los medios probatorios o la estructura de los conflictos que en aquel se tramitan.

El proceso ordinario continúa siendo necesario para el conocimiento de controversias de mayor complejidad. La reforma se limita exclusivamente la contestación de demanda en un momento anterior y a la reorganización de las audiencias, sin suprimir etapas, restringir medios probatorios ni alterar las garantías propias del proceso ordinario, permitiendo incluso en casos complejos un desarrollo continuo del debate bajo la conducción inmediata del juez.

V. Marco normativo

La presente propuesta se sustenta, principalmente, en:

- Artículo 139° incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú (debido proceso y debida motivación).
- Artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (principios del proceso laboral).
- Principios de concentración, celeridad, inmediación y economía procesal que inspiran el proceso laboral.

VI. Problemática que se pretende solucionar

La propuesta legislativa busca dar respuesta a una problemática estructural del proceso ordinario laboral, caracterizada por:

- Dilaciones excesivas.
- Fragmentación del debate procesal.
- Reiteradas reprogramaciones y audiencias de continuación.
- Afectación de la inmediación y concentración judicial.
- Reducción de la eficacia del proceso ordinario laboral.

VII. Efectos de la vigencia de la norma

La modificación normativa generará los siguientes efectos:

- Reducción significativa del tiempo de tramitación del proceso ordinario laboral.
- Fortalecimiento real del principio de concentración.
- Optimización de la gestión judicial y de la carga procesal.
- Mejora de la protección a la tutela jurisdiccional efectiva.
- Mayor continuidad, coherencia y predictibilidad del proceso laboral.

VIII. Análisis costo-beneficio

La implementación de la presente reforma no implica costos relevantes para el Estado, al tratarse de una reorganización estructural del proceso. Así también, entre los principales beneficios se encuentran:

- Uso más eficiente del tiempo y recursos judiciales.
- Disminución de reprogramaciones y tiempos inactivos.
- Procesos más breves y continuos.
- Fortalecimiento de la confianza en la justicia laboral.
- Mejora directa en la eficacia del proceso ordinario laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Academia de la Magistratura. (2014) *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 - (NLPT)*.

Águila, G. (2010). *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Fondo Editorial de la Escuela de Altos Estudios Jurídicos EGACAL.

Alarcón M., Alva A., Campos S., Castaneda E., Delgado E., Nishikawa M., García A., Girao J., Huamán E., Lagos C., Matallana R., Medina I., Mercado E., Morales A., Morales C., Munayco C., Ortega C., Paz S., Onispe G., Rodríguez F., Saldana A., Soltau B., Trelles A., Zuta K. (2012). *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Soluciones Laborales.

Alvarado, C. (2019). *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica.

Aranzamendi, L. (2010). *La investigación jurídica*. Grijley Editorial.

Arévalo, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex - revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 16(22), 253-270. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Arévalo, J. (2010), Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú en: Academia de la Magistratura del Perú. (2010). *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico.

- Ayvar, C. (2018). El juzgamiento anticipado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista Iuris Omnes*, Volumen XX, N° 2, 2018, pp. 93 -104 ISSN 1994-702X Poder Judicial del Perú-Corte Superior de Justicia de Arequipa
- Chayer, H. y Marcet, J. (2018). *Nueva gestión judicial Oralidad en los procesos civiles*. Ediciones SAIJ de la Dirección Nacional del Sistema Argentino de Información Jurídica.
- Cristoval, T. (2020). El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales. La realidad en la Corte de Junín. *Revista De Investigación De La Academia De La Magistratura* , 2(2), 175-190. <https://doi.org/10.58581/rev.amag.2020.v2n2.09>
- Gamarra, L. (2010). Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo N° 29497, en: Academia de la Magistratura del Perú. *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la seguridad Social.
- Gamarra, L. (2010). Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en Torres, M. (Ed.). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, (37), 200–211. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- Huamán, L. (2015). *La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil*. Editorial Grijley.

I Pleno Supremo Jurisdiccional Laboral del año 2012.

Montero, E. (2011). Comentario inicial de la nueva Ley Procesal del Trabajo que ha comenzado a ser aplicada en la República del Perú. *Laborem*, 11(31), pp.165–209.
<https://www.sptdss.org.pe/laborem/laborem11/>

Nieves, J. (2018). *Introducción al derecho del trabajo*. (4ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497) promulgada en el año 2010.

Ñaupas, H. (2018). La investigación científica. En Ñaupas, H, Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. (5ª ed.). Editorial Grijley.

Pasco, M. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú: pilares y paradigmas. *Laborem*, 11(31), pp.128–146. <https://www.sptdss.org.pe/laborem/laborem11/>

Peña, H. y Peña, J. (2011). *Manual de derecho procesal laboral*. Jurista Editores.

Rodríguez, J. (2020). ¿Puede generar efectos la inasistencia del apelante a la vista de la causa en el proceso laboral de la Ley N° 29497?. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 77-87. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.5>

Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6a ed.) McGraw - Hill / Interamericana Editores.

Toledo, M. (2011). El nuevo proceso laboral de Perú. *Laborem*, 11(31), pp.305–309.
<https://www.sptdss.org.pe/laborem/laborem11/>

Valderrama, L. (2019) *El derecho laboral en la jurisprudencia del TC*. Gaceta Jurídica.

Villasante, J. (2009). *Los recursos procesales laborales*. Gaceta Jurídica.

Yupanqui, M., & Casas J. (2021). La efectividad de la conciliación y una nueva mirada para el desarrollo de la audiencia de conciliación acorde con los principios del proceso laboral. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 73-91.
<https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.5>



ANEXOS

Anexo 1

Matriz de registro 01

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>6522-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 31/12/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de Contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: <u>20 /03/2025</u> (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 27/03/2025

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). **Fundamento:**

No hay necesidad de actuar medio probatorio(netamente documentales)

N° de ficha: 01

Matriz de registro 02

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

1340-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 25/03/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Cobro de Beneficios Sociales

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

03

Fecha de primera audiencia: 19/08/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

Audiencia de Juzgamiento 20/09/2024 y

Audiencia de continuación de juzgamiento 21/01/2025

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y seis meses respectivamente

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 29/01/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 02

Matriz de registro 03

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

4120-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 17/08/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas laboral

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 19/11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 16/01/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 27 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 23/01/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 03

Matriz de registro 04

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

2339-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 15/05/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de Beneficios sociales y/o indemnización

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

01

Fecha de primera audiencia: 25 /09/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 18/11/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 24 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 25/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 04

Matriz de registro 05

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>1704-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 13/04/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Demanda de beneficios económicos</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: <u>24 /10/2024</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 31/10/2024

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). **Fundamento:**

No hay necesidad de actuar medio probatorio(netamente documentales)

N° de ficha: 05

Matriz de registro 06

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

1398-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 27/03/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago por despido arbitrario

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

01

Fecha de primera audiencia: 20 /09/2025 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 27/09/2024

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). **Fundamento:**

No hay necesidad de actuar medio probatorio(netamente documentales)

N° de ficha: 06

Matriz de registro 07

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>4819-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 26/09/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de Contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: 06/01/2025 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

10/03/2025

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos mes y cuatro días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 14/05/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 07

Matriz de registro 08

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

3707-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 19/07/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Proceso de nivelación de remuneración y convenios colectivos

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 25 /11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 28/01/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y veintisiete días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 04/03/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 08

Matriz de registro 09

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>1231-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 09/10/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de Contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: 14 /08/2024 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 22/08/2024

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). **Fundamento:**

No hay necesidad de actuar medio probatorio(netamente documentales)

N° de ficha: 09

Matriz de registro 10

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

115-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 08/01/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de Beneficios sociales y/o indemnización

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 03/07/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 27/08/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 20 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 11/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI () NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 10

Matriz de registro 11

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>5108-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 10/10/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Pago de Beneficios sociales</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (...) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: 20 /01/2025 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 02/04/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 09/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI () NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 11

Matriz de registro 12

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

1465-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 02/04/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de contrato y reposición laboral

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (...) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

01

Fecha de primera audiencia: 02 /09/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 09/09/2024

Juzgamiento anticipado: SI (x) NO (). **Fundamento:**

No hay necesidad de actuar medio probatorio(netamente documentales)

N° de ficha: 12

Matriz de registro 13

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>00316-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 19/01/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (...) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: <u>02 /07/2024</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 28/08/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 26 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 05/09/2024

Juzgamiento anticipado: SI () NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 13

Matriz de registro 14

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

1246-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 19/03/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Indemnización por accidente de trabajo

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (...) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 04/10/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 05/12/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 16/12/2024

Juzgamiento anticipado: SI () NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 14

Matriz de registro 15

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>4919-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 30/09/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (...) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: 10/12/2024 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 17/03/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Tres meses y siete días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 24/03/2025

Juzgamiento anticipado: SI () NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 15

Matriz de registro 16

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

6110-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 03/12/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de beneficios sociales y/o indemnización

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (...) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 10/03/2025 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 29/04/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 19 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 29/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI () NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 16

Matriz de registro 17

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>5383-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 23/10/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Cobro de Beneficios Sociales</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: 13/01/2025 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: <u>25/03/2025</u> (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 01/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 17

Matriz de registro 18

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

5160-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 14/10/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de contrato

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 13/01/2025 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 25/03/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 01/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 18

Matriz de registro 19

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

4308-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 29/08/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

03

Fecha de primera audiencia: 18/11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 27/03/2025 y 10/06/2025 (audiencia de juzgamiento y continuación)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Cuatro meses con 09 días y Seis meses con 17 días respectivamente

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 17/06/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 19

Matriz de registro 20

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

5457-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 29/08/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de vacaciones no gozadas

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (...) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 15/11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 31/03/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Cuatro meses y quince días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 07/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 20

Matriz de registro 21

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

5328-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 18/10/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de Tercerización

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 21 /01/2025 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 03/04/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

02 meses y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 26/06/2025

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). Fundamento:

No hay necesidad de actuar medio probatorio(netamente documentales)

N° de ficha: 21

Matriz de registro 22

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>5213-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 15/10/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Cobro de Beneficios Sociales Y/o indemnización</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: <u>07/01/2025</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

Audiencia de Juzgamiento 12/03/2025

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses y 05 días respectivamente

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 28/05/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 22

Matriz de registro 23

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

2402-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 16/05/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de normas laboral

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

01

Fecha de primera audiencia: 27/08/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 04/09/2024

Juzgamiento anticipado: SI (x) NO (). Fundamento:

No hay necesidad de actuar medio probatorio (netamente documentales)

N° de ficha: 23

Matriz de registro 24

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>188-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 11/01/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Demanda de invalidez CAS ,cobro de beneficios sociales y otros</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: 06 <u>/06/2024</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 14/06/2024

Juzgamiento anticipado: SI (x) NO (...). Fundamento:

No hay necesidad de actuar medio probatorio (netamente documentales)

N° de ficha: 24

Matriz de registro 25

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

1159-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 13/03/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de beneficios sociales

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

03

Fecha de primera audiencia: 30 /10/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

11/12/2024 (audiencia de juzgamiento)

05/03/2025 (continuación de audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes 11 días y tres meses 05 días respectivamente

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 12/03/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 25

Matriz de registro 26

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>6226-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 11/12/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Interpone demanda de cobro de beneficios económicos</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: <u>20 /03/2025</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 30/04/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 10 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 09/05/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 26

Matriz de registro 27

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

5809-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 15/11/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Demanda de daños y perjuicios

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (..) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 27/01/2025 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 09/04/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 21/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 27

Matriz de registro 28

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>4463-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 09/09/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Demanda de pago de horas extras y otros</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: <u>02/12/2024</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso:

04/03/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Tres meses y dos días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 24/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 28

Matriz de registro 29

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

4195-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 22/08/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de contrato

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 14/11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 10/01/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y veintisiete días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 20/01/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 29

Matriz de registro 30

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>3431-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 09/10/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Ofrecimiento de pago de beneficios económicos</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: 18 /09/2024 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 07/11//2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 19 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 02/04/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 30

Matriz de registro 31

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

3713-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 28/12/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de Contrato

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 10/09/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 22/11/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 28/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 31

Matriz de registro 32

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>3051-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 16/07/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de Contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: <u>29/10/2024</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 06/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). Fundamento:

No hay necesidad de actuar medio probatorio (netamente documentales)

N° de ficha: 32

Matriz de registro 33

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

2536-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 23/05/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia: Demanda de beneficios económicos

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 01/08/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 02/10/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Dos meses

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 11/10/2024

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 33

Matriz de registro 34

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

3157-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 22/06/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de beneficios sociales

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 30/09/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 13/11/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 13 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 20/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 34

Matriz de registro 35

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

4050-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 13/08/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de Contrato

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

01

Fecha de primera audiencia: 08/11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 15/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). Fundamento:

No hay necesidad de actuar medio probatorio (netamente documentales)

N° de ficha: 35

Matriz de registro 36

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

1947-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 23/04/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Pago de beneficios sociales y/o indemnización

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 14/10/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 25/11/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 11 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 02/12/2024

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 36

Matriz de registro 37

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>626-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 06/02/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de Contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: 04/11/2024 (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: <u>06/01/2025 (audiencia de juzgamiento)</u>

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 28 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 13/01/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 37

Matriz de registro 38

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

2258-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 13/07/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Desnaturalización de Contrato

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 13/08/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 25/09/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 12 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 02/10/2024

Juzgamiento anticipado: SI (..) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 38

Matriz de registro 39

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>4511-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 11/09/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Desnaturalización de Contrato</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>01</u>
Fecha de primera audiencia: <u>13/12/2024 (audiencia de conciliación)</u>
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: No corresponde

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

No corresponde

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 20/12/2024

Juzgamiento anticipado: SI (X) NO (...). Fundamento:

No hay necesidad de actuar medio probatorio (netamente documentales)

N° de ficha: 39

Matriz de registro 40

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

4482-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 09/09/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Indemnización por despido arbitrario

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 03/11/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 14/07/2025 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Ocho meses y 11 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 18/07/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (x). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 40

Matriz de registro 41

MATRIZ DE REGISTRO
Número del expediente: <u>4021-2024-0-0401-JR-LA-02</u>
Fecha de interposición de la demanda: 12/08/2024
Juzgado: <u>Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa</u>
Materia: <u>Impugnación de las sanciones disciplinarias</u>
Vía procedimental: Ordinario
Conciliación: SI (.....) NO (X)
Numero de audiencias realizadas: <u>02</u>
Fecha de primera audiencia: <u>30/10/2024</u> (audiencia de conciliación)
Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: <u>16/12/2024</u> (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 16 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 08/01/2025

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 41

Matriz de registro 42

MATRIZ DE REGISTRO

Número del expediente:

3633-2024-0-0401-JR-LA-02

Fecha de interposición de la demanda: 16/07/2024

Juzgado:

Segundo Juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Materia:

Incumplimiento de disposiciones y normas laborales

Vía procedimental: Ordinario

Conciliación: SI (.....) NO (X)

Numero de audiencias realizadas:

02

Fecha de primera audiencia: 26/09/2024 (audiencia de conciliación)

Fecha de la segunda audiencia, de ser el caso: 12/11/2024 (audiencia de juzgamiento)

Tiempo transcurrido entre ambas audiencias:

Un mes y 15 días

Sentencia: SI (X) NO (...), de ser el caso

Fecha de sentencia: 26/11/2024

Juzgamiento anticipado: SI (...) NO (X). Fundamento: No corresponde.

N° de ficha: 42

Anexo 2



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Arequipa, 16 de Enero del 2026

PROVEIDO N° 000103-2026-P-CSJAR-PJ

 **Firma Digital**

Firmado digitalmente por ISCARRA PONGO Nicolas FAU/20456210856
snT
Cargo: Presidente De La Cj De Arequipa
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16.01.2026 16:06:10 -05:00

Asunto : SE COMISIONA A LA ADMINISTRACIÓN DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL DE LA CSJAR, A GESTIONAR EL ACCESO A EXPEDIENTES JUDICIALES CON FINES ACADÉMICOS. (Abg. Juana Erika Llapa Luna)

Referencia : EXPEDIENTE 001730-2026-P-CSJA FUT-2026 S/N

En atención a la solicitud de la referencia emitido por la Abg. Juana Erika Llapa Luna, estudiante egresada de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Católica de Santa María, y al amparo de la política institucional de impulsar la investigación jurídica; **SE DISPONE COMISIONAR:**

1) A la Administración del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa para que, previa evaluación conforme a ley, realice las gestiones necesarias en relación con el acceso a la información, el uso de copiadoras y/o el archivo modular de los expedientes judiciales del Segundo Juzgado de Trabajo, ello para optar por grado académico. Dichas gestiones deberán efectuarse bajo supervisión y sin interferir en el normal desarrollo de las funciones del área o juzgado correspondiente, ello para optar por grado académico; con conocimiento a esta presidencia de la respuesta brindada al solicitante (hoja de envío).

La solicitante deberá comprometerse a respetar los datos personales y datos sensibles de las partes procesales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° de la Ley N° 29733 – Ley de Protección de Datos Personales, de lo contrario se tomarán las acciones que correspondan.

**SR.
ISCARRA PONGO
PRESIDENTE**

NIP/jch

