

INDICADORES DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL PERUANO: ¿LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL PODRÁ SOLUCIONAR LO QUE CIERTOS HUMANOS NO QUIEREN SOLUCIONAR?

ANDREA SÁNCHEZ MATOS

Abogada con estudios de maestría en la PUCP y UNED de Costa Rica, egresada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ha sido docente universitaria y autora de diversos artículos de investigación.



1. INTRODUCCIÓN

El 15 de enero de 2010 se publicó en el diario oficial *El Peruano* la Ley N° 29497, denominada “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, que entró en vigencia el 15 de julio de 2010, conforme lo estableció su Novena Disposición Complementaria.

Esta reforma cambió el sistema procesal laboral de un sistema procesal eminentemente escrito a un sistema procesal oral y concentrado, conforme lo estableció, por un lado, el artículo I de su Título Preliminar, que instituyó al principio de oralidad como el principio que inspira a todo el proceso laboral, y, por otro lado, el artículo 12º, que estableció la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias.

La finalidad esencial de esta normativa adjetiva laboral fue reducir la duración de los procesos laborales que actualmente tenían una duración media de entre 4 a 8 años¹. Con esta nueva ley se esperaba la reducción de los procesos laborales a seis meses, como se señaló en una nota publicada en el diario oficial *El Peruano*, “permitirá que los juicios laborales se realicen de manera oral y se resuelvan en un promedio de seis meses”².

Sin embargo, han pasado 14 años y la justicia laboral en el Perú no ha mejorado sustancialmente, demostrando que una reforma normativa por sí sola no es suficiente para que un sistema procesal cambie, sino que esta reforma debió ir acompañada de una reingeniería no sólo del sistema de justicia laboral, sino también de la cultura jurídica, porque era necesario un cambio de chip de todos

1 Vide Barrera Mazuelos, Rosa Amelia, “Estudios estadísticos de la duración de los procesos judiciales en materia laboral en el Distrito Judicial de Lima”, en *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*, SPDTSS, Lima, 2005, pp. 402 y 403. Asimismo, SÁNCHEZ MATOS, Andrea, *Análisis de la administración de justicia laboral peruana: fundamentos para el cambio del sistema procesal laboral escrito al sistema procesal laboral oral y concentrado*, tesis para optar el título profesional de abogado, UNMSM, Lima, 2009, p. 90.

2 Diario oficial *El Peruano*, edición del 15 de enero de 2009, p. 4.

los operadores de justicia, desde el justiciable, sus abogados, los jueces hasta la misma infraestructura que no estaban diseñadas para celebrar audiencias.

Miles de trabajadores carecen del derecho a tener un juez especializado que solucione sus conflictos laborales y tienen que conformarse con que un juez mixto o un juez de paz letrado resuelvan sus peticiones, o lo que es peor, se designan jueces que no tienen formación en derecho del trabajo e imparten justicia desde sus creencias particulares y no entienden, ni aplican los principios del Derecho del Trabajo, recibiendo una justicia no especializada e ineficiente, puesto que estos, además de soportar una carga procesal excesiva, carecen de los conocimientos e instrumentos necesarios para llevar una audiencia oral tal como pretende esta reforma procesal laboral.

Ahora, se habla de inteligencia artificial como una herramienta para mejorar la justicia laboral en el Perú, y ello me hizo recordar la primera audiencia en el metaverso en Colombia, donde cada una de las partes, y el juez estuvieron representados por avatares³ pero curioso, que de esa fecha hasta 2024, no se haya replicado otra audiencia con parecidas características, por lo que se intuye, que más allá de la novedad, en realidad, estas nuevas tecnologías no pueden atender problemas tan humanos como el incumplimiento laboral y la injusticia.

Y es precisamente el objetivo general de este artículo, mostrar el estado de la situación de la justicia laboral en el Perú; asimismo, responder si la inteligencia artificial, por si sola, podrá resolver la tan imperante necesidad de justicia laboral que claman muchos hombres y mujeres trabajadores en el Perú.

2. NECESIDAD DE UNA JUSTICIA LABORAL EFICIENTE

Un estado de derecho debe garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico peruano, y para ello, los estados deben ir acompañados de un sistema de justicia sólido que otorgue tutela judicial efectiva a todos los justiciables que acudan al sistema. Este principio se aplica a la justicia laboral, que a nivel sustantivo todavía reconoce derechos y obligaciones a los trabajadores y empleadores, y que la justicia laboral debería

3 Legis “las audiencias en el metaverso permiten retomar las ritualidades propias de la administración de justicia” En: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/invitado/las-audiencias-en-el-metaverso-permiten-retomar-las-ritualidades-propias-de-la#:~:text=El%20pasado%2015%20de%20febrero,una%20audiencia%20en%20el%20metaverso.>

ser efectiva para que estos derechos y obligaciones se hagan realidad en el día a día de los sujetos de la relación laboral.

La calidad de la justicia es un indicador importante para poder identificar el nivel de democracia en un país “La situación es simple, sin justicia no hay democracia. La práctica cotidiana ha demostrado que un régimen democrático no puede consolidarse tan solo a partir de reformas constitucionales o el cumplimiento de prácticas electorales, como tampoco simplemente con la creación y adopción exclusiva de políticas públicas. Por ello, un Estado que se precie de ser democrático debe contar además con un sistema judicial que respalde y sancione eficazmente cualquier vulneración a los derechos y libertades fundamentales, pero sobre todo, *que garantice a cualquier persona un acceso razonable, igualitario y expedito*”⁴ (las cursivas son nuestras).

En el Perú, el número de conflictos individuales por incumplir las normas laborales siguen aumentando, y la justicia laboral son una pieza importante para aplicar justicia, por ello, es necesario que se garantice un sistema de calidad, especializado, con un acceso igualitario al sistema. Como bien lo destaca Ciudad Reynaud, “Uno de los principales problemas que enfrenta el derecho del trabajo es su falta de eficacia y su inadecuación a la realidad. Los textos legales establecen unos parámetros mínimos necesarios, pero la realidad cotidiana dice otra”⁵.

Ahora bien, identificado la necesidad de tener una verdadera justicia laboral en el Perú, para poder identificar en qué áreas podría ayudar la inteligencia artificial, hay que saber cuáles son los problemas reales que enfrenta nuestra justicia.

3. ESTADO DE SITUACIÓN LA JUSTICIA LABORAL EN EL PERÚ

3.1. Cobertura ofrecida por razón territorial

El contenido más básico del derecho a la tutela jurisdiccional efectivo es la posibilidad de acceder a juez natural especializado, y ello significa que en todos los distritos judiciales del Perú deberían contar con al menos un juez especializado, aunque en el Perú, ello no significa, necesariamente, tener conocimientos

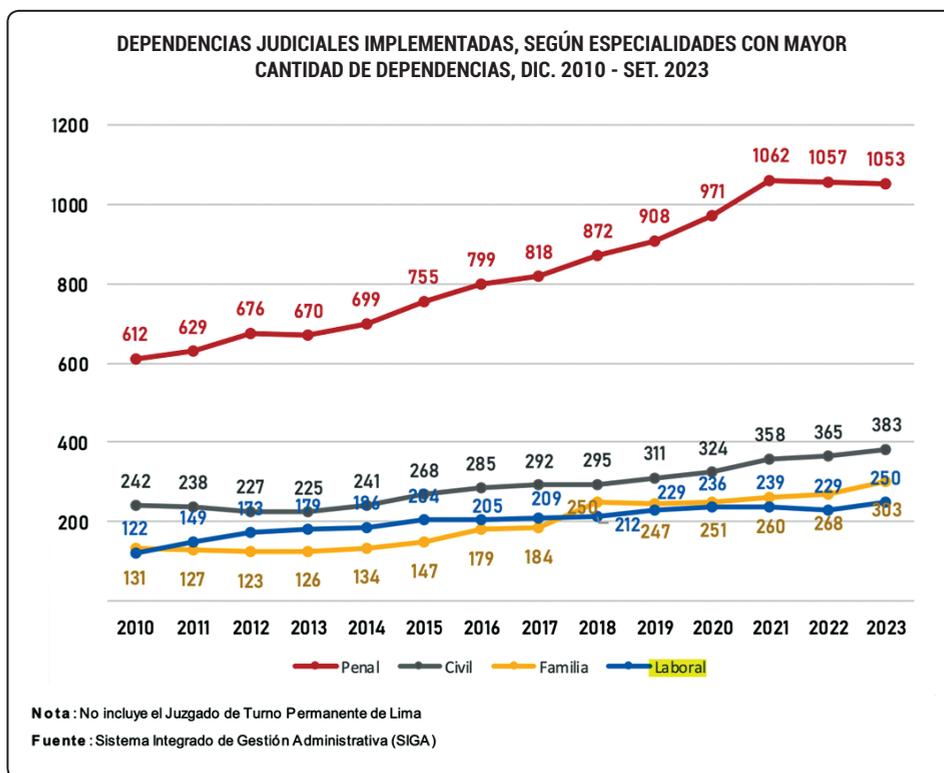
4 Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y en Trabajo Digno, *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador-Criterio, San Salvador, 2007, p. 7.

5 Ciudad Reynaud, Adolfo, “Trabajo decente y modernización de la justicia laboral”, en *IV Congreso Nacional: Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*. Lima: SPDTSS, 2010; p. 122.

suficientes de derecho laboral. En el Perú, existen 34 distritos judiciales distribuidos en todo el territorio nacional, de las cuales 250 son juzgados y salas de especialidad laboral, significa que solo el 8,7% por ciento de los órganos jurisdiccionales son especializados en esta materia⁶, de estos, 212 son dependencias judiciales permanente y 38 son transitorias.⁷

Ahora bien, de las 250 dependencias judiciales, 47 están implementadas en segunda instancia y 2023 dependencias judiciales son juzgados especializados y mixtos.

En los últimos años, se ha visto una evolución favorable en el aumento de dependencias judiciales a nivel nacional, como se puede verificar en el siguiente cuadro del Poder Judicial⁸:



6 Poder Judicial, Mapas y dependencias judiciales a nivel nacional por distrito judicial, Lima: Poder Judicial, 2023; p. 22.

7 Ibidem; p. 23.

8 Ibidem; p. 28

Ahora bien, de acuerdo con la información del Poder Judicial, en la actualidad todos los Distritos Judiciales tienen presencia de dependencias especializadas en materia laboral, al menos con una dependencia laboral como es el caso de Madre de Dios, Cañete y Pasco.⁹

Sin embargo, cuando se hace un análisis de esas dependencias judiciales, se puede apreciar, que todavía hay distritos judiciales que no cuentan con juzgados especializados laborales que resuelven con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, distritos judiciales como Amazonas, Apurímac, Cañete, Huancavelica, Madre de Dios, Pasco, San Martín, y la Selva Central.

De igual forma, existe distritos judiciales que tampoco tienen sala superiores especializados en lo laboral que apliquen la Nueva Ley Procesal del Trabajo como son Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Callao, Cañete, Cañete, Huancavelica, Huánuco, Huaura, Lima Norte, Lima Sur, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Puno, San Martín.

9 *Ibíd*em; p. 40.

LABORAL: DEPENDENCIAS IMPLEMENTADAS POR APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO Y TIPO DE ÓRGANO, SEGÚN DISTRITO JUDICIAL, AL 30 DE SEPTIEMBRE 2023

DISTRITO JUDICIAL	ANTERIOR LEY PROCESAL DE TRABAJO (LEY N° 28636)			NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO (LEY N° 29497)			NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO Y LIQUIDADOR			TOTAL LABORAL		
	SALA SUPERIOR	JUZGADO ESPECIALIZADO	TOTAL	SALA SUPERIOR	JUZGADO ESPECIALIZADO	TOTAL	SALA SUPERIOR	JUZGADO ESPECIALIZADO	TOTAL	SALA SUPERIOR	JUZGADO ESPECIALIZADO	TOTAL
AMAZONAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ANCASH	0	1	1	1	1	3	0	0	1	0	1	4
APURIMAC	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	2	2
AREQUIPA	0	6	6	2	6	4	12	1	0	1	3	19
AYACUCHO	0	1	1	0	1	1	2	1	0	1	1	4
CALLAMARCA	1	2	3	1	2	2	5	0	0	0	2	8
CALLAO	0	2	2	0	3	3	6	2	0	5	8	13
CANETE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
CUSCO	1	3	4	1	3	2	6	0	0	2	6	10
HUANCAVELICA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	2
HUANUCO	0	2	2	0	2	1	3	1	0	1	1	6
HUAYURA	0	1	1	0	1	0	1	1	1	3	1	5
ICA	0	1	1	1	2	3	6	0	3	0	3	10
JUNIN	0	3	3	1	2	1	4	1	0	1	2	8
LA LIBERTAD	2	4	6	1	10	6	17	2	0	2	5	25
LAMBAYEQUE	2	8	10	1	5	2	8	0	1	3	14	19
LIMA	5	16	21	5	24	7	36	0	7	10	47	73
LIMA ESTE	0	2	2	1	7	9	17	0	0	0	1	19
LIMA NORTE	0	2	2	0	3	5	8	1	1	2	6	12
LIMA SUR	0	2	2	0	3	4	7	1	0	1	5	10
LORETO	0	2	2	0	2	2	4	0	0	0	4	6
MADRE DE DIOS	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
MOLLEGUA	0	1	1	0	2	2	4	0	0	0	3	5
PASCO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
PIURA	1	6	7	1	3	2	6	0	0	2	9	13
FUENTE PEDRA-VENTANILLA	0	0	0	1	1	1	3	0	0	0	1	3
FUNO	0	1	1	0	2	2	4	1	2	0	5	8
SAN MARTIN	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	4
SANTA	0	2	2	1	7	3	11	1	0	2	9	14
SELVA CENTRAL	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2
SULLANA	0	1	1	0	3	4	7	1	0	1	4	9
TACNA	0	2	2	1	2	1	4	0	0	1	4	6
TUMBES	0	1	1	1	1	1	3	0	0	1	2	4
UCAYALI	0	1	1	1	2	2	5	0	0	0	3	6
TOTAL	12	74	86	21	100	71	192	14	29	55	47	353

Nota: Anterior Ley Procesal de Trabajo incluye las dependencias que además conciben Procesos Contenciosos Administrativos Laborales y Previsionales
 Nueva Ley de Trabajo incluye las dependencias que además conciben Procesos Contenciosos Administrativos Laborales y Previsionales
 Fuente: Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA)

Aunque puedes decir, que ha habido un cierto avance, toda vez que hace 10 años, tanto el número de dependencias judiciales laborales a nivel nacional, así como la presencia de la especialidad en laboral no existía en todos los distritos judiciales.

"En el Perú, existe 29 distritos judiciales distribuidos en todo el territorio nacional de los cuales, sólo 16 distritos judiciales cuentan con dependencias judiciales laborales especializadas y 13 distritos judiciales, carecen de jurisdicción laboral especializada"¹⁰

Sin embargo, todavía hay que reforzar la cobertura, tanto en el juzgados especializados como en las Salas laborales para asegurar que en todo el territorio nacional exista al menos un juzgado y sala laboral que estén aplicando el sistema oral, que se supone el país tiene implementados hace 14 años.

Por lo tanto, no existe una política equitativa a la hora de distribuir las dependencias judiciales por razón geográfica. Se excluye el acceso a la justicia laboral a importantes sectores de la población, fundamentalmente a las zonas rurales, urbano marginales y de economía deprimida. Sectores en donde se concentra mayor trabajo informal, mayor índice de subempleo laboral, de pobreza y que precisamente requieren de mayor justicia laboral.

3.2. Cobertura ofrecida por razón de justicia especializada

Como se señaló líneas arriba, la especialización es necesaria para la impartición de justicia, sin embargo, el Poder Judicial todavía no termina de aplicar dicha política, ya que todavía cree que los jueces deberían rotar en diferentes especialidades y que ello no afecta la especialización, es por ello que, encontramos muchos jueces que imparten justicia laboral, pero que profesionalmente se han desarrollado en otras áreas como el penal, civil, y esa formación no permite entender los principios del Derecho del Trabajo y no entienden que el Derecho del Trabajo es una disciplina que parte de una desigualdad jurídica como es la relación entre el trabajador y el empleador y por tanto, tampoco entienden sobre los principios del derecho del trabajo, como el principio protector, primacía de la realidad, entre otros principios.

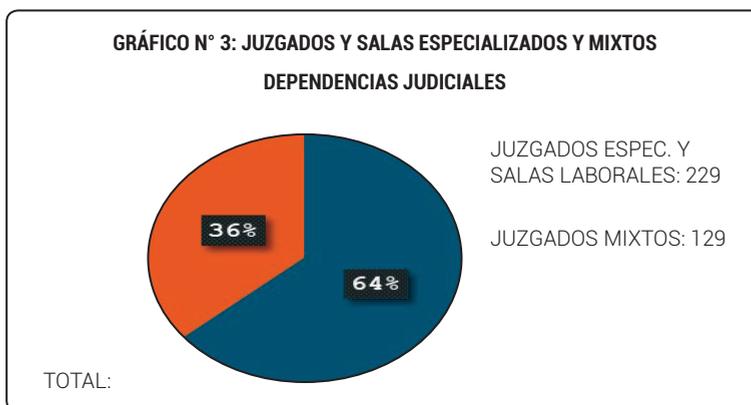
10 Andrea Sánchez Matos, El sistema de justicia laboral peruano y su necesidad de fortalecimiento de la cobertura y especialización en la reforma procesal laboral peruana. Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Ara Editores. 2011, p. 679.

Para que exista justicia laboral especializada es necesario, además de un proceso laboral especial desgajado del proceso civil, jueces especializados en lo laboral. Sólo un juez especializado en la materia podrá entender la naturaleza de la relación laboral y de sus conflictos y justiciar de forma justa y acertada. Este requisito se hace indispensable en los procesos judiciales orales, pues será el juez quien dirija las actuaciones de los demandantes, demandados, pruebas, terceros, peritos entre otros. Todo ello de forma oral y sobre todo de forma inmediata.

Además, en los distritos judiciales que carecen de jueces especializados, quienes imparten justicia laboral son los jueces y magistrados mixtos que, además de no contar con la alta especialización requerida para resolver conflictos laborales de forma justa y oportuna, tienen que resolver a la vez otros conflictos de otras disciplinas como civil, registral, familiar, y hasta penal.

En el Perú, existe un total 358 dependencias judiciales que imparten justicia laboral, de las cuales, 229 de ellas administran justicia laboral especializada, y las 129 dependencias judiciales restantes administran justicia mixta, es decir, que no tienen la especialización en laboral (Ver gráfico 3).

En términos porcentuales, sólo el 64% de dependencias judiciales imparten justicia laboral de forma especializada; la justicia laboral es impartida por un juez laboral especializado. En cambio, el 36% de dependencias judiciales imparten justicia laboral no especializada, es decir la justicia laboral es impartida por jueces mixtos que no sólo ven casos laborales, sino que además ven casos de familia, civiles, penales, contenciosos administrativos, entre otros.



Fuente: Sub Gerencia de Estadística del Poder Judicial.
Elaboración: Propia

3.3. Necesidad de justicia laboral especializada

Para medir la necesidad de justicia se ha tomado en cuenta dos factores; el primero, los niveles de subempleo en las regiones. Ello muestra el universo de trabajadores, que estarían laborando en puestos de trabajos sin que se les respete algunas obligaciones laborales y que conformarían los potenciales justiciables a quienes se les debería garantizar el acceso a la justicia laboral. El segundo factor, son los niveles de pobreza en cada una de las regiones. Ello muestra los bajos ingresos de los trabajadores en cada región y por tanto su necesidad de justicia.

El panorama de la justicia laboral se agrava cuando se comprueba que la distribución de los juzgados y salas laborales en el territorio nacional no toma en cuenta la necesidad de justicia existente en cada una de las regiones.

**CUADRO N° 2:
RELACIÓN ENTRE DEPENDENCIAS LABORALES ESPECIALIZADAS Y POBREZA**

ESTADÍSTICA DE SOCIALES, POBREZA Y GASTO SOCIAL POBLACIÓN CON AL MENOS UNA NECESIDAD BÁSICA INSATISFECHA 2022		
Departamento	2022	Dependencias
Amazonas	28.6	5
Áncash	18.6	28
Apurímac	9.3	5
Arequipa	9.7	21
Ayacucho	18.5	13
Cajamarca	17.6	12
Prov. Const. del Callao	7.3	9
Cusco	11.7	18
Huancavelica	20.2	1
Huánuco	28.4	11
Ica	12.0	14
Junín	22.0	9
La Libertad	11.0	23
Lambayeque	7.8	18
Lima	23.4	84
Loreto	52.5	7

ESTADÍSTICA DE SOCIALES, POBREZA Y GASTO SOCIAL POBLACIÓN CON AL MENOS UNA NECESIDAD BÁSICA INSATISFECHA 2022		
Departamento	2022	Dependencias
Madre de Dios	27.2	5
Moquegua	8.9	6
Pasco	23.8	3
Piura	21.3	18
Puno	18.6	16
San Martín	32.8	9
Tacna	7.0	7
Tumbes	21.5	3
Ucayali	42.9	9

Fuente: Instituto Nacional de Estadística¹¹. Ministerio de Trabajo de Perú. Elaboración: Propia

3.4. Por razón de cobertura del despacho judicial - carga procesal.

Como bien lo destaca él informa del CERIAJUS,¹² saber cómo se encuentra la carga procesal en los juzgados y salas laborales permite deducir cómo está la justicia laboral, desde el punto de vista humano y material.

La carga procesal conceptualmente considerado, constituye la expresión de los volúmenes de trabajo que tienen los jueces, vocales, y personal auxiliar, en el fiel cumplimiento de sus labores que acarrear procesos y trámites judiciales a su cargo, desde el inicio del proceso hasta la emisión de la sentencia y ejecución.

El aspecto patológico de la carga procesal es la sobrecarga procesal, que viene ser la suma de los diferentes problemas de la dinámica procesal, como la demora en la resolución de casos, excesivo trabajo por los funcionarios y servidores judiciales, disminución de la calidad de la sentencia, deficiente atención al usuario, incumplimiento de los plazos procesales, colapso de los sistemas de registros, precariedad en los espacios de trabajo del despacho judicial, entre otros.

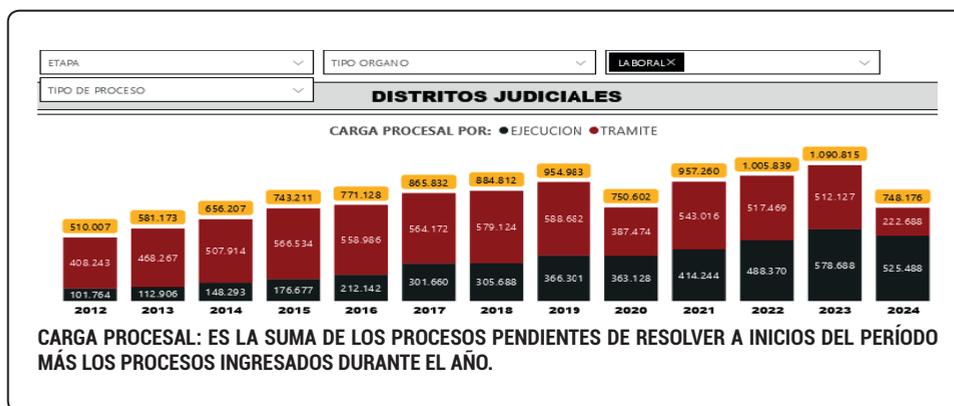
11 Instituto Nacional de Estadística e Informática, *Población con al menos una necesidad básica insatisfecha, según departamento 2022*, consulta: 21 de marzo del 2024: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/>

12 Comisión especial para la reforma integral de la administración de justicia (CERIAJUS), óp. cit., p. 144.

Para determinar el índice de congestión procesal laboral, es necesario hacer un análisis de la carga procesal laboral que soportan los despachos judiciales. Este indicador mostrará si la demanda de justicia excede a la capacidad de atención de justicia laboral.

La carga procesal es el resultado de la suma de expedientes pendientes del mes anterior con el total de ingresos del año de observación. Un análisis cuantitativo de la carga procesal laboral a partir de indicadores básicos como el número de expedientes ingresados y el número de expedientes resueltos puede resultar esencial para evaluar el impacto de este tópico en el acceso a la justicia laboral y demostrar así el estado de situación de la administración de justicia laboral.

CUADRO N° 3
EXPEDIENTES INGRESADOS EN LOS JUZGADOS LABORALES EN EL PERIODO 2012-2024



Fuente: Portal estadístico del Poder Judicial, <https://portalestadistico.pj.gob.pe/dashboards/carga-procesal/>

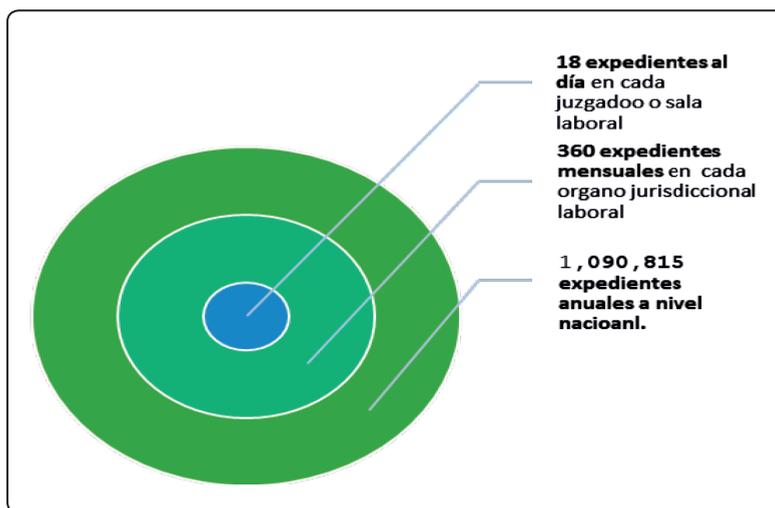
Elaboración: Recorte de pantalla web.

El cuadro anterior muestra la carga procesal de los juzgados laborales en diversas instancias a nivel nacional durante al periodo 2012- 2024. Se puede observar que el número de casos ingresados por mesa de parte año a año están en un rango de entre 500,000 y 1,000,000 de casos. Es decir, existe una carga procesal que va en aumento año tras año.

Ahora, si se hace un análisis detallado de la carga procesal en el año 2023, este asciende a 1,090,815 casos, que, divididos entre doce meses, nos da un resultado de una carga mensual de 90,901 expedientes en todo el territorio nacional. Si ésta cifra se divide entre los 252 juzgados laborales del Distrito judicial de Lima, nos dará como resultado la carga procesal mensual de cada juzgado

laboral que asciende a 360 expedientes mensuales en cada juzgado, que por día laborable (251 días en total), cada órgano jurisdiccional laboral tuvo en este año una carga procesal de 18 expedientes por día. (Ver Gráfico 4)

CUADRO N° 4
CARGA PROCESAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE LIMA
AÑO: 2023



Fuente: Portal Estadístico del Poder Judicial.

Elaboración: propia.

Ahora bien, respecto a la duración de los procesos judiciales, todavía no se tiene ese indicador con precisión, es por ello que para hacer esta investigación se pidió información por el derecho a la transparencia pública, en dicha solicitud, se pidió que todos los distritos judiciales nos informaran cuántos expedientes se han ingresado en los años 2022 y 2023, y que nos informaran en qué etapa del proceso laboral se encuentran dichos expedientes, cada distrito nos ha ido informando.

Los siguientes distritos judiciales no remitieron información, no acorde a lo solicitado, o a destiempo; estos son: Lima Sur, Piura, Puno, San Martín, Santa, Cañete, Huancavelica, Madre de Dios, Pasco, Selva Central, Sullana, Tumbes, Amazonas, Ancash, Apurímac, Callao, Huánuco, Ica, La Libertad y Lambayeque.

CUADRO N° 4:
EXPEDIENTES INGRESADOS EN MATERIA LABORAL, DEBIDAMENTE DELIMITADOS
POR ESTADO PROCESAL A LA ACTUALIDAD
(Periodo 2022-2023)

Distrito Judicial	Año	Casos ingresados	En trámite	Sentenciados 1ª instancia	Apelados	Ejecución	Archivados	Porcentaje de archivados en relación a los ingresados
AREQUIPA	2022	7414	22	4286	4296	4284	2688	36%
AREQUIPA	2023	7026	1204	3068	3142	3051	1686	24%
AYACUCHO	2022	2145	14	1512	1612	1246	360	17%
AYACUCHO	2023	1559	26	1081	1215	663	91	6%
CAJAMARCA	2022	5053	292	2643	2649	2447	1956	39%
CAJAMARCA	2023	4987	1215	1973	2020	1447	1040	21%
CUSCO	2022	2339	113	1531	140	1380	465	20%
CUSCO	2023	3013	412	879	889	856	476	16%
HUANUCO	2022	3747	259	1,975	165	1833	979	26%
HUANUCO	2023	3813	1,066	1,696	431	1328	704	18%
HUAURA	2022	2525	125	1418	1425	1189	830	33%
HUAURA	2023	2432	443	796	812	573	472	19%
JUNIN	2022	13,780	138	7576	7605	6955	4550	35%
JUNIN	2023	13,002	2313	6368	6431	5898	2962	23%
LIMA	2022	45,096	8213	18,864	13,057	6915	11,194	25%
LIMA	2023	57,306	22,403	19,379	16,352	4459	5017	9%
LIMA ESTE	2022	39,248	7587	19,164	13,115	7515	11,194	29%
LIMA ESTE	2023	56,036	19,336	19,392	20,901	4716	5017	9%
LIMA NORTE	2022	8708	450	1893	308	1649	5744	66%

Distrito Judicial	Año	Casos ingresados	En trámite	Sentenciados 1ª instancia	Apelados	Ejecución	Archivados	Porcentaje de archivados en relación a los ingresados
LIMA NORTE	2023	10102	1112	3121	269	2924	4063	40%
LORETO	2022	97	25	72	5	25	20	21%
LORETO	2023	168	79	89	23	5	10	6%
MOQUEGUA	2022	1410	16	293	297	252	1032	73%
MOQUEGUA	2023	1687	164	733	738	718	446	26%
PUENTE PIEDRA-VENTANILLA	2022	1996	403	1120	1131	961	338	17%
PUENTE PIEDRA-VENTANILLA	2023	2023	442	616	643	474	163	8%
TACNA	2022	3189	139	1507	1523	1419	1300	41%
TACNA	2023	2690	292	1108	1157	917	508	19%
UCAYALI	2022	2760	112	1603	1632	1407	847	31%
UCAYALI	2023	3747	532	1737	1918	1326	508	14%

Fuente: Información recogida de la secretaría general del Poder Judicial¹³, que a su vez derivó a todos los distritos judiciales el pedido de información.
Elaboración: Propia

Como se desprende del cuadro N° 4, encontramos que aún se mantienen en trámite gran parte de los procesos ingresados en los años 2022 y 2023, a su vez se desprende que al menos un tercio de los procesos ingresados han sido sentenciados hasta fechas de 2024.

En el anterior cuadro se puede apreciar que, en la mayoría de los distritos judiciales, en el primer año sólo pueden resolver en primera instancia la mitad de los expedientes de los que ingresan. Otro indicador es el número de archivados, de los expedientes ingresados en el año 2022, como del año 2023, el porcentaje de los archivos es todavía bastantes marginales, ya que la gran mayoría no pasa del 50% de expedientes archivados, estos dos indicadores denotan que la mayoría de los expedientes ingresados en esos dos años, todavía están en trámite, ya sea en apelación, en la Corte Suprema o en ejecución. Por lo tanto, es razonable concluir, que todavía está muy lejos aquella aspiración de que el proceso judicial pueda durar 6 meses con el sistema de justicia laboral oral.

4. CONVERSANDO CON LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL SOBRE JUSTICIA LABORAL

Como este artículo Congreso tiene un temario bastante limitado en relación con el temario, pues, me interesé por lo que diría el mismo chat GPT respecto a la necesidad de fortalecer a la justicia laboral, la respuesta que me dio fue bastante objetiva pero claramente poco realista a nuestra realidad precaria.

Por su puesto, puede ser de gran ayuda, para la automatización de tareas repetitivas, o como asistentes (no sé si eficientes) de los trabajadores, para obtener información de los derechos laborales, procedimientos legales, entre otros.

También puede ayudar en la capacitación permanentes de jueces, abogados, análisis de jurisprudencia, creación de gestión de casos, hasta podría gestionar el trabajo de los juzgados de tal manera que la vuelva más eficiente, pero lo más interesante, de esta conversación de la inteligencia artificial, fue al preguntarle la siguiente pregunta, y transcribo la respuesta, pues sintetiza, de forma bastante objetiva, los peligros del uso de la mal llamada inteligencia artificial.

¿Podrías decirme las limitaciones de aplicar inteligencia artificial en la justicia laboral?

La aplicación de la Inteligencia Artificial (IA) en la justicia laboral puede enfrentar varias limitaciones y desafíos, que incluyen:

1. **Bias y Discriminación**: Los algoritmos de IA pueden perpetuar sesgos existentes si se entrenan con datos históricos que contienen prejuicios. Esto podría resultar en decisiones discriminatorias, lo cual es especialmente problemático en un contexto laboral donde la equidad es crucial.

2. **Transparencia y Explicabilidad**: Muchos sistemas de IA funcionan como “cajas negras”, lo que significa que sus procesos internos no son fácilmente comprensibles. En la justicia laboral, es importante que las decisiones puedan ser explicadas y justificadas claramente para asegurar la confianza y la conformidad con los principios legales.

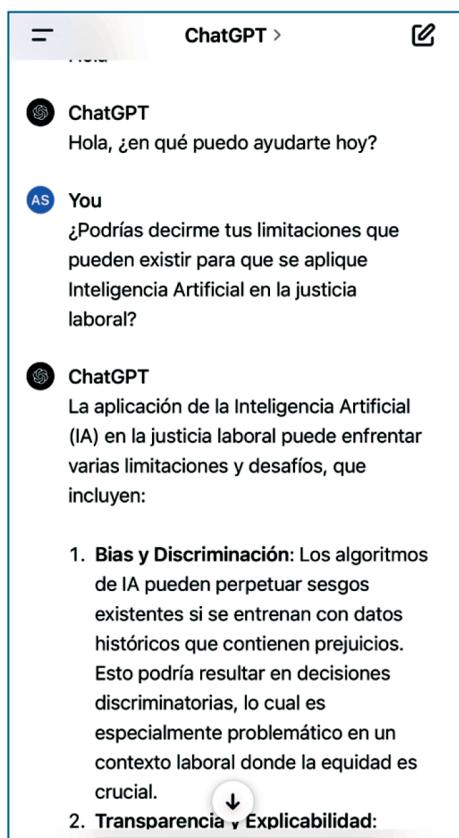
3. **Privacidad y Protección de Datos**: La gestión de datos sensibles es un aspecto crítico. Los sistemas de IA deben cumplir con estrictas normativas de privacidad y protección de datos, lo que puede ser complejo y costoso.

4. **Errores y Exactitud**: La precisión de los sistemas de IA no es perfecta. Los errores en la clasificación, predicción o recomendación pueden llevar a decisiones incorrectas que afecten negativamente a los trabajadores y empleadores.

5. **Aceptación y Confianza**: La adopción de IA en la justicia laboral puede enfrentar resistencia por parte de los profesionales del derecho y los usuarios finales, que pueden desconfiar de la tecnología y preferir la intervención humana.

6. **Regulación y Normativas**: La legislación actual puede no estar preparada para abordar los problemas específicos relacionados con la IA. Se necesitarán nuevas regulaciones y marcos legales para guiar el uso adecuado de la IA en la justicia laboral.

7. **Desigualdad de Recursos**: La implementación de sistemas de IA puede ser costosa, lo que podría llevar a una brecha entre las organizaciones que pueden permitirse estas tecnologías y las que no, aumentando.



5. A MODO DE CONCLUSIÓN

La cobertura de la justicia laboral ha mejorado ligeramente a nivel cuantitativo, ya que ahora se cuenta con mayor número de dependencias judiciales laborales, prácticamente en todo el territorio nacional, sin embargo, todavía hoy en día, muchos de esos jueces todavía siguen solucionando casos de la Ley 26636, que están pendiente de liquidar, lo cual denota que el Poder Judicial tiene un grave problema de celeridad en los procesos laborales.

La especialización también es un tema que se debe mejorar, toda vez que, no se tiene la garantía de que los jueces que resuelven casos laborales tengan los conocimientos necesarios para impartir justicia laboral entendiendo y respetando los derechos fundamentales en el trabajo.

Así mismo, se ha podido identificar que hay que reforzar el sistema normativo para lograr que los procesos tengan una duración menor al de un año, se concluye ello a partir de que casi ningún distrito judicial del Perú, salvo dos excepciones, su porcentaje de archivos no superan el 50%, lo que denota que los procesos judiciales todavía están transitando en el proceso laboral y no han terminado con su tramitación que merezca su archivamiento.

Respecto a la inteligencia artificial, puede ser una herramienta complementaria que puede ser utilizada, sin embargo, no soluciona de forma directa los problemas identificados como urgentes, tampoco nos da la garantía de ser justa, como ella misma lo reconoce, si no se diseña de forma correcta, pueden ser una herramienta de discriminación, puede ser poco transparente, por lo que su uso siempre debe ser vigilado por todos los operadores del derecho.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Barreda Mazuelos, Rosa Amelia. “Estudios estadísticos de la duración de los procesos judiciales en materia laboral en el Distrito Judicial de Lima”. en *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*, SPDTSS, Lima, 2005, pp. 402 y 403.
- Ciudad Reynaud, Adolfo, “Trabajo decente y modernización de la justicia laboral”, en *IV Congreso Nacional: Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, Regímenes especiales y Seguridad y salud en el trabajo*. Lima: SPDTSS, 2010.
- Diario Oficial *El Peruano*, edición del 15 de enero de 2009, p. 4.
- Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y en Trabajo Digno, *Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: análisis comparativo*, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador-Criterio, San Salvador, 2007.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática, *Población con al menos una necesidad básica insatisfecha, según departamento 2022*, consulta: 21 de marzo del 2024: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/sociales/>
- Poder Judicial, Mapas y dependencias judiciales a nivel nacional por distrito judicial, Lima: Poder Judicial, 2023; p. 22.
- Sánchez Matos, Andrea. *Análisis de la administración de justicia laboral peruana: fundamentos para el cambio del sistema procesal laboral escrito al sistema procesal laboral oral y concentrado*, tesis para optar el título profesional de abogado, UNMSM, Lima, 2009.