



#### Consejo Ejecutivo

Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCION ADMINISTRATIVA Nº 000378-2020-CE-PJ

Lima, 24 de Diciembre del 2020

VISTO:



Firmado digitalmente por LECAROS CORNEJO Jose Luis FAU 20159981216 soft Cargo: Presidente De C.E. Motivo: Soy el autor del documento

El Oficio N° 000197-2020-P ETIINLPT-CE-PJ cursado por el señor Javier Arévalo Vela, Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y, el Informe N° 000092-2020-ST-ETIINLPT-PJ elaborado por la Secretaría Técnica y la Gestoría Administrativa del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### CONSIDERANDO:

Primero. Que, el señor Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo remite el Plan Anual de Actividades 2021 de dicho Equipo Técnico, proponiendo la realización de diversas actividades de acuerdo a los componentes que conforman la Secretaría Técnica y la Gestoría Administrativa del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y que además se encuentran alineadas a los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Institucional vigente.

**Segundo.** Que, en el año 2020 el referido Equipo Técnico ejecutó diversas actividades que han permitido implementar mejoras sustanciales a la justicia laboral, a través de la puesta en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en tres distritos judiciales, la actualización de la normativa aplicable a los Módulos Corporativos Laborales que aplican la Ley N° 29497, diseño de instrumentos de gestión organizacional, implementación de soluciones tecnológicas acordes al nuevo modelo procesal laboral y corporativo, el monitoreo de los indicadores de medición del avance de la reforma procesal laboral, acciones de capacitación, difusión y clima laboral, entre otras.

Tercero. Que el precitado Plan de Actividades tiene como objetivo general promover la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional, a través de la implementación de dicha norma procesal; así como fortalecer y consolidar la reforma procesal laboral a fin de brindar al ciudadano un servicio de justicia laboral célere, inclusiva, predecible, eficiente, eficaz, efectiva y oportuna.



020 16:05:14 -05:00







#### Consejo Ejecutivo

Cuarto. Que las actividades del "Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 2021" están dirigidas a brindar herramientas técnicas-normativas y tecnológicas a los Equipos Técnicos Distritales e integrantes de los Módulos Corporativos Laborales para mejorar el desempeño de sus funciones, realizar el monitoreo para tomar acciones correctivas inmediatas ante incidencias que se pudieran estar generando al interior de los órganos jurisdiccionales laborales, reformular los estándares de resolución de expedientes sobre la base de criterios de complejidad de los casos laborales, identificar la dotación adecuada de personal para optimizar su funcionamiento, impulsar la liquidación de los procesos laborales que aplican la Ley N° 26636, impulsar una difusión de los avances de la reforma procesal laboral orientada a la ciudadanía, fortalecer las competencias de los trabajadores y magistrados que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo utilizando herramientas virtuales, mejorar el clima laboral y moldear la cultura organizacional; y, finalmente, iniciar el monitoreo de aquellos órganos jurisdiccionales que conocen Procesos Contenciosos Administrativos Laborales y Previsionales - Lev N° 27584.

**Quinto.** Que el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia. Por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente aprobar el pian de actividades presentado.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1553-2020 de la septuagésima cuarta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 12 de diciembre de 2020, realizada en forma virtual con la participación de los señores Lecaros Cornejo. Arévalo Vela, Lama More, Álvarez Trujillo, Pareja Centeno y Castillo Venegas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

#### SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el "Plan de Actividades del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 2021", que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo - Disponer que la Gerencia General del Poder Judicial financie y dicte las medidas complementarias, para la ejecución del referido plan de trabajo.





### Consejo Ejecutivo

Artículo Tercero.- Disponer la publicación de la presente resolución y el documento aprobado, en el Portal Institucional del Poder Judicial para su difusión y cumplimiento.

Artículo Cuarto.-Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Consejero Responsable del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Gerencia General, Oficina de Comunicaciones del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; y a todas las Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional.

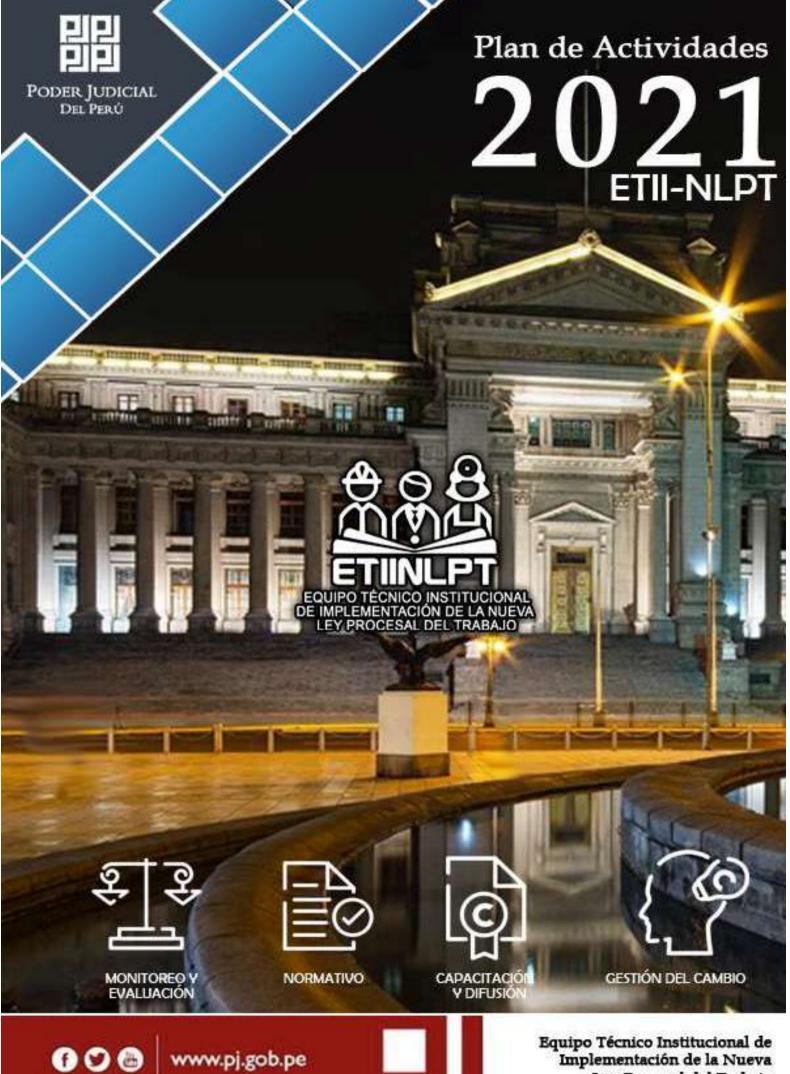
Registrese, publiquese, comuniquese y cúmplase.

JLC/erm



12.2020 16:05:14 -05:00













# **PRESENTACIÓN**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuya vigencia inició el 15 de julio del 2010, establece en la Novena Disposición Complementaria, la responsabilidad de su implementación en el Poder Judicial, siendo una de las medidas administrativas para dicha implementación, constituir el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Ley Procesal del Trabajo (Resolución Administrativa N° 136-2010-CE-PJ publicada el 14 de mayo del año 2010).

Es necesario que el proceso de implementación, considere en su estructura una metodología que abarque diversos componentes, que doten de sostenibilidad a los órganos jurisdiccionales que aplicarán la reforma procesal en aquellos Distritos Judiciales en los cuales aún está vigente la Ley N° 26636, tales como: identificar a los órganos jurisdiccionales que conocerán dicha reforma, el modelo de despacho judicial que aplicarán, dotar de recursos humanos indispensables para el funcionamiento; inducir, capacitar, optimizar el clima laboral y la cultura organizacional, gestionar el cambio, contar con una infraestructura física y tecnológica adecuada, poder utilizar correctamente las herramientas tecnológicas del Poder Judicial, comunicar y difundir a la comunidad judicial y a la ciudadanía en general las bondades de la reforma, liquidar los procesos tramitados con la Antigua Ley Procesal Laboral. Tales componentes permitirán que la transición a la reforma procesal laboral sea idónea para la mencionada sostenibilidad.

En dicho marco atributivo, en el año 2020, el ETII NLPT llevó a cabo múltiples actividades que han permitido implementar mejoras sustanciales a la justicia laboral, a través de la actualización de la normativa aplicable a los Módulos Corporativos Laborales que aplican la Ley N° 29497, diseño de instrumentos de gestión organizacional, implementación de soluciones tecnológicas acordes al nuevo modelo procesal laboral y corporativo, el monitoreo de los indicadores de medición del avance de la reforma procesal laboral, acciones de capacitación, difusión y clima laboral, entre otras.

Así, las actividades contenidas en el presente Plan, están dirigidas a brindar herramientas técnicasnormativas y tecnológicas a los Equipos Técnicos Distritales e integrantes de los Módulos Corporativos
Laborales, para mejorar el desempeño de sus funciones, realizar el monitoreo para tomar acciones
correctivas inmediatas ante incidencias que se pudieran estar generando al interior de los órganos
jurisdiccionales laborales, evaluar la normativa procesal laboral y elaborar documentos normativos que
permita una adecuada y óptima aplicación de la norma procesal, diagnosticar las necesidades de
capacitación de los operadores de justicia de la institución para atender las mismas y difundir las
actividades realizadas en pro de la justicia laboral; así como, de las bondades de la Nueva Ley Procesal
del Trabajo.

El Equipo Técnico realizará todas las acciones que sean necesarias para materializar todas las actividades el presente año judicial 2021, con el compromiso de ser los principales intermediarios para mejorar la justicia laboral en nuestro país en beneficio de la población; y de esta manera generar confianza en nuestra ciudadanía que demanda una real y célere justicia; hecho que incidirá en mejorar la imagen de nuestra gran y querida institución judicial.

Patricia Pizarro Carrillo Secretaria Técnica











# Índice

OBJETI	vos	7
СОМРО	ONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN	9
1.	Mejoramiento del dimensionamiento de personal que tramita la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Sede de Chimbote	13
2.	Mejoramiento del dimensionamiento de personal que tramita la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Sede de Cañete	16
3.	Plan de Liquidación de los Procesos Tramitados con la Ley N° 26636	19
4.	Seguimiento y evaluación de los órganos jurisdiccionales que tramitan el proceso contencioso administrativo laboral y previsional	21
5.	Proyecto de creación de estándares de producción del magistrado especializado laboral	23
6.	Proyecto de homologación de la versión 2 del Sistema Integrado Judicial adecuado al Módulo Corporativo Laboral al Expediente Judicial Electrónico	26
7.	Proyecto de adecuación del Sistema Integrado Judicial en los Módulos Corporativos Laborales a nivel de Salas Superiores Laborales	30
8.	Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - 2021	32
9.	Diseño, elaboración de documentos técnicos e implantación del piloto del Centro de Notificaciones de resoluciones judiciales de los Módulos Corporativos Laborales de la NLPT	35
10.	Análisis y determinación de la dotación de los recursos humanos del Módulo Corporativo Laboral	37
11.	Visitas y Videoconferencias de Monitoreo	40
COMPO	ONENTE NORMATIVO	49
1.	Manual de Procedimientos y Flujogramas aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Salas Superiores Laborales que tramitan procesos con Ley N° 29497	52
2.	Manual de ejercicio de funciones del Administrador del Módulo	55





	Corporativo Laboral	
3.	Manual de ejercicio de funciones del Juez Coordinador del Módulo Corporativo Laboral	57
4.	Diseño y elaboración de la propuesta de mejora del Manual de Procedimientos y Flujogramas aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de juzgados	59
COMP	ONENTE DE CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN	63
1.	Tercera Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo	66
2.	Elaboración de documento normativo "Protocolo de Difusión de las actividades del ETII-NLPT"	67
3.	Curso Virtual: "Diagnóstico de Necesidades de Capacitación"	69
4.	Diseño y organización del Concurso "Buenas Prácti <mark>cas NL</mark> PT 2021"	71
5.	Campaña de Difusión de la NLPT (Día de Nueva Ley Procesal del Trabajo)	73
6.	Coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales para la realización del Pleno Nacional Laboral 2021	74
7.	Organización "II Encuentro <mark>de los E</mark> quipos Técnicos Distritales de Implementación de la Nueva <mark>Ley</mark> Procesal del Trabajo"	76
8.	Cuarta Edición de la Rev <mark>ista de</mark> Derecho Procesal del Trabajo	78
9.	Curso Virtual: "Derecho Procesal Laboral"	80
GESTIÓ	ÓN DEL CAMBIO	83
1.	Estudio de Clima Laboral y Cultura Organizacional en los Módulos Corporativos a nivel nacional	86
2.	Desarrollo de habilidades digitales y alfabetización digital a los integrantes del Módulo Corporativo Laboral	88
3.	Estandarizar el modelo de comunicación interna en los Módulos Corporativos Laborales	90
4.	Estudio de integridad en los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales	93
5.	Despliegue del proceso de inducción de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	96
PRESU	PUESTO	99





### **OBJETIVOS**

#### **GENERAL**

Promover la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional a través de la implementación de dicha norma procesal, así como fortalecer y consolidar la reforma procesal laboral a fin de brindar al ciudadano un servicio de justicia laboral célere, inclusiva, predecible, eficiente, eficaz, efectiva y oportuna.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Promover estratégicamente la implementación de la reforma procesal laboral en los distritos judiciales donde la Nueva Ley Procesal del Trabajo aún no se encuentra vigente.
- Fortalecer y consolidar la reforma procesal laboral en los 30 distritos judiciales donde la Nueva Ley Procesal del Trabajo ya se encuentra vigente, a través de acciones de monitoreo, normativas, capacitación, difusión y gestión del cambio.

















# COMPONENTE DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

# **CONFORMACIÓN**

De acuerdo al artículo 14° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, el Componente de Monitoreo y Evaluación de la Secretaría Técnica está integrado por un Abogado Metodólogo, un Ingeniero de Sistemas y dos Ingenieros Estadísticos.

### **FUNCIONES**

De acuerdo a lo previsto en el artículo 16° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, el Componente de Monitoreo y Evaluación de la Secretaría Técnica, tiene las siguientes funciones específicas:

- Planificar el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a través del desarrollo de programas de inducción a los Equipos Técnicos Distritales de Implementación de las Cortes Superiores de Justicia a implementarse con la Ley Nº 29497.
- Brindar asistencia técnica a los Equipos Técnicos Distritales de Implementación en la formulación de los planes de implementación, así como coordinar con la Comisión Nacional de Descarga Procesal, la formulación de propuestas de conformación de órganos jurisdiccionales y de liquidación de los procesos iniciados bajo la vigencia de las normas procesales laborales anteriores a la Ley Nº 29497.
- Monitorear y evaluar el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y de la aplicación de dicha Ley. El Gestor Administrativo remitirá a la Secretaría Técnica la información que ésta requiera para el cumplimiento de las citadas acciones.
- Monitorear y evaluar el proceso posterior a la implementación en cada una de sus etapas, con el fin de alcanzar propuestas de mejora que afiancen su sostenibilidad.
- Coordinar con los Equipos Técnicos Distritales de Implementación y demás operadores de justicia para efectos de obtener información relacionada con el proceso de implementación y aplicación de la Ley Nº 29497.
- Identificar y definir procesos y procedimientos de mejora continua para el nuevo despacho judicial, el uso de las tecnologías de información y comunicación, entre otros.
- Evaluar la gestión del nuevo despacho judicial y formular propuestas de mejora organizativa, gestión de audiencias, entre otros.
- Presentar propuestas de indicadores de gestión y formatos estadísticos aplicables al nuevo sistema procesal laboral.
- Presentar propuestas para la optimización de la liquidación de los procesos iniciados antes de la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los respectivos distritos judiciales.
- Promover reuniones de coordinación institucional e interinstitucional para optimizar el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Elaborar los informes que correspondan.
- Cumplir con las demás funciones propias de su cargo y las asignadas por el Secretario(a) Técnico(a) del ETIINLPT.





## **ACTIVIDADES DE MONITOREO Y EVALUACIÓN**

En este componente se encuentran las actividades dirigidas a monitorear y evaluar el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, así como el proceso posterior a dicha implementación en cada una de sus etapas, con el fin de alcanzar propuestas de mejora que afiancen su sostenibilidad y consolidación.

Las fuentes de información con las que actualmente se cuenta para realizar las actividades de monitoreo, se clasifican en:

- Fuente Directa de Información:
  - o Visitas de Monitoreo.
  - Videoconferencias de Monitoreo.
- Fuente Indirecta de Información:
  - Documentos Normativos.
  - o Formulario Estadístico Electrónico FEE.
  - O Sistema Integrado Judicial SIJ.
  - O Agenda Judicial Electrónica.
  - O Sistema de Alertas Judiciales.
  - O Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Poder Judicial SIGA PJ.
  - o Informes emitidos por diversas áreas de las Cortes Superiores de Justicia implementadas.

Las actividades proyectadas para el 2021 del componente de monitoreo y evaluación, son las siguientes:





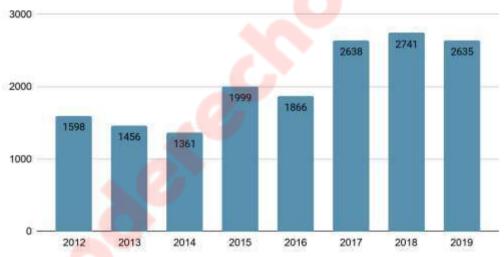
# 1. MEJORAMIENTO DEL DIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL QUE TRAMITA LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO - SEDE DE CHIMBOTE

#### **DESCRIPCIÓN**

Durante el año 2011, se implementó la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia del Santa, convirtiendo y ampliando competencias a órganos laborales en la sede de Chimbote y órganos mixtos en las demás sedes.

Asimismo, a partir del año 2014 se estableció el Módulo Corporativo Laboral como forma de trabajo en la tramitación del proceso oral de la NLPT, método de trabajo que optimiza la cantidad de personal jurisdiccional necesaria y prioriza la atención al justiciable.

## Nuevas demandas de la NLPT en la sede de Chimbote



Los órganos jurisdiccionales laborales de la sede de Chimbote, que conforman el Módulo Corporativo Laboral en dicha sede, reciben el 95% de las demandas de la NLPT de la Corte y han registrado un incremento paulatino en los ingresos de las demandas de la NLPT.

Sin embargo, desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el año 2011 no se han creado órganos jurisdiccionales ni se han creado plazas adicionales para la atención de este incremento de la demanda, atendiendo parcialmente mediante los recursos existentes del Poder Judicial (conversiones y reubicaciones de órganos transitorios).

En mérito a ello, se propone implementar medidas para el mejoramiento del dimensionamiento de personal que tramita la Nueva Ley Procesal del Trabajo, las que incluyen la creación de nuevos órganos jurisdiccionales laborales, incorporación de plazas. Asimismo, la adquisición de bienes y contratación de servicios para el funcionamiento de dichos órganos jurisdiccionales.





#### **OBJETIVOS**

Fortalecer la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la sede de Chimbote, Corte Superior de Justicia del Santa, mediante el incremento de dotación de personal al Módulo Corporativo Laboral de Chimbote y asignación de bienes y servicios para su funcionamiento.

#### **ALCANCE**

La presente actividad contempla a los justiciables que vienen tramitando los expedientes referidos a los procesos orales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la sede de Chimbote de la CSJ del Santa.

#### **RESULTADO ESPERADO**

A continuación, establecemos los resultados esperados respecto a la duración de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la sede de Chimbote, considerando la asignación de recursos previstos para esta actividad.

Indicador	2019	2020 Previsto	2021 Meta	2022 Meta	2023 - 2025 Meta
Duración de calificación	7	32	15	7	6
Duración en 1° instancia	133	289	170	100	75
Duración en 2° instancia	38	127	65	38	38
Duración en ejecución	190	249	200	180	150

<sup>\*</sup> Duración en días calendario de los procesos orales de la NLPT (proceso ordinario y abreviado)

#### PRODUCTO ESPERADO

La presente actividad culminará con la elevación de un informe por parte del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto a las acciones realizadas en la sede de Chimbote y el avance en el cumplimiento de los indicadores que resultan en los plazos procesales establecidos en la NLPT.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

En el desarrollo de esta actividad se utilizará la siguiente metodología:

- Asignación de presupuesto por parte de la Gerencia General del Poder Judicial.
- Redimensionamiento de la actividad, considerando el presupuesto asignado por la Gerencia General del Poder Judicial.
- Asignación de recursos hacia la Corte Superior de Justicia del Santa.
- Contratación de personal, adquisición de equipos, adecuación de ambientes, entre otros, por parte de la CSJ del Santa en coordinación con el ETII NLPT.
- Informe por parte de la CSJ del Santa sobre las acciones realizadas en la sede de Chimbote para el reforzamiento de la NLPT.





• Elevación de informe por parte del ETII NLPT, respecto a las acciones realizadas en la sede de Chimbote y el avance en el cumplimiento de los plazos procesales establecidos en la NLPT.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Solicitud de información a la CSJ del Santa, sobre las necesidades de Recursos Humanos para el MCL de Chimbote	01/01/2021	31/01/2021
2	Coordinación entre el ETII NLPT y la Gerencia General, a fin de establecer la asignación de presupuesto.	01/02/2021	31/03/2021
3	Redimensionamiento de la actividad, considerando el presupuesto asignado.	01/04/2021	31/05/2021
4	Asignación de recursos para la Corte Superior de Justicia del Santa.	01/05/2021	30/06/2021
5	Creación de órganos jurisdiccionales laborales en la sede de Chimbote, mediante Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.	01/06/2021	30/06/2021
6	Contratación de personal, adquisición de equipos, adecuación de ambientes, entre otros, por parte de la CSJ del Santa, en coordinación con el ETII NLPT.	01/07/2021	30/09/2021
7	Informe por parte de la CSJ del Santa sobre las acciones realizadas en la sede de Chimbote para el reforzamiento de la NLPT.	01/10/2021	31/10/2021
8	Elevación de informe por parte del ETII NLPT, respecto a las acciones realizadas en la sede de Chimbote y el avance en el cumplimiento de los plazos procesales establecidos en la NLPT.	01/12/2021	15/12/2021

#### **LUGAR**

Las acciones de reforzamiento se realizarán en el Módulo Corporativo Laboral de la sede de Chimbote.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsable del ETIINLPT:

Estadístico del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Gerencia General, Corte Superior de Justicia del Santa





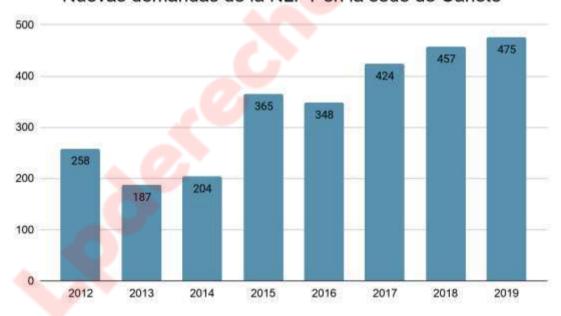
# 2. MEJORAMIENTO DEL DIMENSIONAMIENTO DE PERSONAL QUE TRAMITA LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO - SEDE DE SAN VICENTE DE CAÑETE

#### **DESCRIPCIÓN**

Durante el año 2010, se implementó la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Cañete, convirtiendo o ampliando las competencias de los órganos jurisdiccionales para que conozcan, en adición a sus funciones, la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, a partir del año 2014 se estableció el Módulo Corp<mark>orativo Laboral como forma de trabajo en el trámite del proceso oral de la NLPT. Sin embargo, para la implementación del Módulo se requiere la existencia de órganos que tramitan exclusivamente la NLPT, órganos con los que no cuenta la CSJ de Cañete a la fecha.</mark>

### Nuevas demandas de la NLPT en la sede de Cañete



Los órganos jurisdiccionales de la sede de San Vicente de Cañete, reciben el 73% de las demandas de la NLPT de la Corte y han registrado un incremento paulatino en el ingreso de las demandas de la NLPT.

Sin embargo, desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el año 2010 no se han creado órganos jurisdiccionales para la atención de este incremento de ingreso de demandas, atendiendo parcialmente mediante los recursos existentes del Poder Judicial (conversiones y reubicaciones de órganos transitorios).

En mérito a ello, se propone implementar medidas para el mejoramiento del dimensionamiento del personal que tramita la NLPT, las que incluyen la creación de nuevos órganos jurisdiccionales laborales, incremento en la dotación de recursos





humanos. Asimismo, la adquisición de bienes y contratación de servicios para el funcionamiento de dichos órganos jurisdiccionales.

#### **OBJETIVOS**

Fortalecer la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la sede de San Vicente de Cañete, Corte Superior de Justicia del Cañete, el incremento de dotación de personal al Módulo Corporativo Laboral de San Vicente de Cañete y asignación de bienes y servicios para su funcionamiento.

#### **ALCANCE**

La presente actividad contempla a los justiciables que vienen tramitando los expedientes referidos a los procesos orales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la sede de San Vicente de Cañete.

#### **RESULTADO ESPERADO**

A continuación, establecemos los resultados esperados respecto a la duración de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la sede de Cañete, considerando la asignación de recursos previstos para esta actividad.

Indicador	2019	2020 Previsto	2021 Meta	2022 Meta	2023 - 2025 Meta
Duración de calificación	29	63	30	15	6
Duración en 1° instancia	288	424	300	150	75
Duración en 2° instancia	95	154	100	70	50
Duración en ejecuc <mark>ión</mark>	325	374	350	250	150

<sup>\*</sup> Duración en días calen<mark>dar</mark>io d<mark>e los</mark> procesos orales de la NLPT (proceso ordinario y abreviado)

#### **PRODUCTO ESPERADO**

La presente actividad culminará con la elevación de un informe por parte del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respecto a las acciones realizadas en la sede de San Vicente de Cañete y el avance en el cumplimiento de los indicadores que resultan en los plazos procesales establecidos en la NLPT.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

En el desarrollo de esta actividad se utilizará la siguiente metodología:

- Asignación de presupuesto por parte de la Gerencia General del Poder Judicial.
- Redimensionamiento de la actividad, considerando el presupuesto asignado por la Gerencia General del Poder Judicial.
- Asignación de recursos hacia la Corte Superior de Justicia de Cañete.
- Contratación de personal, adquisición de equipos, adecuación de ambientes, entre otros, por parte de la CSJ de Cañete en coordinación con el ETII NLPT.
- Informe por parte de la CSJ de Cañete sobre las acciones realizadas en la sede de de San Vicente de Cañete para el reforzamiento de la NLPT.





Elevación de informe por parte del ETII NLPT, respecto a las acciones realizadas en la sede de San Vicente de Cañete y el avance en el cumplimiento de los plazos procesales establecidos en la NLPT.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Solicitud de información a la CSJ de Cañete, sobre las necesidades de Recursos Humanos para el MCL de Cañete	01/01/2021	31/01/2021
2	Coordinación entre el ETII NLPT y la Gerencia General, a fin de establecer la asignación de presupuesto.	01/02/2021	31/03/2021
3	Redimensionamiento de la actividad, considerando el presupuesto asignado.	01/04/2021	31/05/2021
4	Asignación de recursos para la Corte Superior de Justicia de Cañete.	01/05/2021	30/06/2021
5	Creación de órganos jurisdiccionales laborales en la sede de San Vicente de Cañete, mediante Resolución Administrativa del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.	01/06/2021	30/06/2021
6	Contratación de personal, adquisición de equipos, adecuación de ambientes, entre otros, por parte de la CSJ de Cañete, en coordinación con el ETII NLPT.	01/07/2021	30/09/2021
7	Informe por parte de la CSJ de Cañete sobre las acciones realizadas en la sede de de San Vicente de Cañete para el reforzamiento de la NLPT.	01/10/2021	31/10/2021
8	Elevación de informe por parte del ETII NLPT, respecto a las acciones realizadas en la sede de Cañete y el avance en el cumplimiento de los plazos procesales establecidos en la NLPT.	01/12/2021	15/12/2021

#### **LUGAR**

Las acciones de reforzamiento se realizarán en la sede de San Vicente de Cañete, en el nuevo Módulo Corporativo Laboral de la sede.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsable del ETIINLPT:

Estadístico del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Gerencia General, Corte Superior de Justicia de Cañete.





# 3. PLAN DE LIQUIDACIÓN DE LOS PROCESOS TRAMITADOS CON LA LEY N° 26636

#### **DESCRIPCIÓN**

A lo largo del proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha evidenciado la ausencia de una planificación estratégica para la liquidación de los procesos tramitados con la Ley N° 26636, luego de la entrada en vigencia de la Ley N° 29497, lo cual ha limitado la celeridad de la culminación de dichos procesos, así como el incremento de la carga procesal, ocasionando que se requieran continuas prórrogas de órganos jurisdiccionales.

En mérito a ello, durante el año 2019, mediante R.A. N° 402-2019-CE-PJ, se ejecutó el plan de liquidación que abarcó a las Cortes Superiores de Justicia de Cajamarca, Callao, La Libertad, Lambayeque, Lima, Lima Este, Piura y Sullana; asignando presupuesto para la contratación de 145 trabajadores judiciales durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, a fin de reducir la carga en trámite existente de liquidación.

A pesar de contar con diversas problemáticas durante la ejecución de dicho plan (huelga de trabajadores, retraso en la contratación de personal, pocos meses de ejecución, carencia de recursos logísticos, entre otros), la carga en trámite se redujo en un 28% durante el año 2019.

Asimismo, por falta de recursos, el plan de liquidación no pudo implementarse durante el año 2020.

Es por ello, que el ETIINLPT tiene previsto continuar el año 2021 bajo los lineamientos del mencionado plan de liquidación, con la finalidad de dar celeridad a los expedientes tramitados con la Ley N° 26636. Asimismo, con la presente actividad este Equipo Técnico ha previsto atender la carga procesal de liquidación en etapa de ejecución, con la finalidad de sincerar la información registrada en el Sistema Integrado Judicial y, de ser el caso, impulsar los expedientes en dicha etapa.

#### **OBJETIVOS**

Aumentar los niveles de productividad y reducir la carga de los procesos tramitados con la Ley N° 26636, en las Cortes que vienen aplicando la Nueva Ley Procesal del Trabajo; así como, reducir el tiempo de tramitación de dichos procesos.

#### ALCANCE

Esta actividad tiene su alcance en 9 Cortes Superiores de Justicia que aplican la Ley N°29497 y registran carga en trámite de la Ley N° 26636.

#### **RESULTADO ESPERADO**





Reducción de más de 5000 expedientes en trámite referida a la Ley N°26636 durante el año 2021, más del 20% de la carga en trámite existente.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Resolución Administrativa que aprueba el "Plan de Liquidación de los procesos iniciados con la Ley N° 26636" para el año 2020.
- Informe final de resultados, para identificar la brecha atendida y la carga por atender.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo de la presente actividad, se utilizará la siguiente metodología:

- Establecer las necesidades de las Cortes más eficientes durante los años 2019 y 2020, a fin de reducir significativamente su carga en trámite y ejecución de la Ley N° 26636, mediante la incorporación de personal adicional.
- Elaborar un Plan de Liquidación para ser aprobado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, el cual contendrá como mínimo:
  - Plazos de sinceramiento físico y virtual.
  - Metas de producción.
  - O Recursos humanos necesarios para el 2020 en las Cortes más eficientes.
- Diseño de los lineamientos de trabajo para el sinceramiento y la liquidación.
- Seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan de Liquidación a través de los sistemas informáticos, verificación presencial o por videoconferencias.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Solicitar información a las Cortes Superiores de Justicia sobre los recursos existentes en la Corte para determinar la necesidad de recursos para el personal adicional	01/01/2021	31/01/2021
2	Coordinación entre el ETII NLPT y la Gerencia General a fin de establecer la asignación de presupuesto.	01/02/2021	31/03/2021
3	Redimensionamiento de la actividad, considerando el presupuesto asignado.	01/04/2021	31/05/2021
4	Asignación de recursos para las Cortes Superiores de Justicia integrantes del plan de liquidación 2021.	01/06/2021	30/06/2021
5	Resolución Administrativa aprobando el "Plan de Liquidación de los procesos iniciados con la Ley N° 26636" para el año 2021	01/06/2021	30/06/2021
6	Contratación de personal por parte de las Cortes integrantes	01/07/2021	31/08/2021





	del plan de liquidación 2021, en coordinación con el ETII NLPT.		
7	Diseño de los lineamientos de trabajo para el sinceramiento y la liquidación.	01/07/2021	31/07/2021
8	Seguimiento y monitoreo del plan de liquidación	01/09/2021	31/12/2021
10	Informes de avance de monitoreo, cada fin de mes	01/10/2021	01/12/2021
11	Elevación de informe por parte del ETII NLPT, respecto a las acciones realizadas en el plan de liquidación de la Ley N°26636 y el avance en la reducción de carga.	01/12/2021	15/12/2021

#### **LUGAR**

Las acciones de reforzamiento se realizarán en las sedes que forman parte del proyecto de liquidación de la Ley N°26636.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

Estadístico del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia que forman parte del proyecto del Plan de Liquidación de la Ley N°26636.

# 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES QUE TRAMITAN EL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LABORAL Y PREVISIONAL

#### **DESCRIPCIÓN**

Desde la creación del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - ETII NLPT, año 2012 hasta la fecha, el ámbito de acción del Equipo se ha enmarcado en los procesos privados de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Proceso ordinario, abreviado, de ejecución, no contencioso y laudos arbitrales), mientras que el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional - PCALP ha estado incluido en el ámbito de acción de la Oficina de Productividad Judicial - OPJ.

Durante los últimos años se han establecido mecanismos para realizar el seguimiento y monitoreo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo mediante el uso de una herramienta de Inteligencia de Negocios, la cual ayuda en el seguimiento de los procesos orales y de AFP en las Cortes.





Con la incorporación del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional a la competencia del ETII NLPT para el 2020, se prevé que el ETII NLPT realice un seguimiento de la carga procesal y resolución de expedientes; permitiendo monitorear dicha subespecialidad en base a los estándares de resolución existentes.

Asimismo, considerando que las Cortes Superiores de Justicia no cuentan con personal abocado al seguimiento exclusivo del PCALP, se propone que el área de estadística de la Corte apoye con el seguimiento de dicho Proceso dentro de la Corte.

#### **OBJETIVO**

Diseñar e implementar un sistema de inteligencia de negocios que reporte información de ingreso, carga procesal, producción y celeridad del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional, a fin de que las áreas de estadísticas de las Cortes Superiores de Justicia cuenten con una herramienta para el seguimiento y monitoreo de dicho proceso.

#### **ALCANCE**

ETII NLPT y Cortes Superiores de Justicia.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Monitoreo y Seguimiento del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional por parte del ETII NLPT y las Cortes Superiores de Justicia.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Implementación del Sistema de Inteligencia de Negocios del Proceso Laboral

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo de la presente actividad, se utilizará la siguiente metodología:

- Durante los meses de enero a junio se realizará el desarrollo de un sistema de inteligencia de negocios open source, a fin de incurrir en gasto de licencias.
- Durante los meses de agosto y septiembre se realizarán las capacitaciones a las áreas de estadística sobre el uso de la herramienta.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Desarrollo del sistema de Inteligencia de Negocios para el monitoreo y seguimiento del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional	01/01/2021	30/06/2021
2	Aprobación de informe al Consejo Ejecutivo, a fin de solicitar la utilización del Sistema de Inteligencia de Negocios Laboral, a nivel nacional	01/07/2021	07/07/2021





3	Aprobación del Consejo Ejecutivo, respecto a la utilización del Sistema de Inteligencia de Negocios Laboral, a nivel nacional	08/07/2021	31/07/2021
4	Capacitación del Sistema de Inteligencia de Negocios Laboral, a nivel nacional	01/08/2021	30/09/2021

#### **LUGAR**

El desarrollo de la presente actividad se realizará en los ambientes del Equipo Técnicos Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

Estadístico del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Administradores de los Módulos Corporativos Laborales y Áreas de Estadística de las Cortes Superiores de Justicia.

# 5. PROYECTO DE CREACIÓN DE ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN DEL MAGISTRADO ESPECIALIZADO LABORAL

#### DESCRIPCIÓN

A fin de evaluar adecuadamente el desempeño de la labor jurisdiccional del Magistrado Especializado en el Proceso Laboral, resulta necesario que no sólo se mida la productividad en términos de expedientes principales resueltos en trámite, sino también tener en cuenta la variable de complejidad del caso (cantidad y tipo de pretensiones, cantidad de partes, entre otros).

La diversidad de realidades que encontramos en las Cortes Superiores de Justicia, nos ha permitido inferir que medir la producción con un solo estándar no resulta idóneo; por lo que, si bien es complicado establecer estándares por realidad de Corte, ello no es óbice para que la medición de producción se realice a través de una variable de complejidad del caso.

Por tales consideraciones, el presente estudio se centrará en incluir la complejidad del caso para determinar cuál es el valor que tiene dicho caso frente a otros, de acuerdo a variables jurisdiccionales obtenidas de la experiencia de los Jueces Laborales.

Durante el año 2019, se solicitó a las Cortes Superiores de Justicia que establezcan las variables jurisdiccionales que impactan en la complejidad de resolución de expedientes, de los cuales enunciamos los siguientes:

#### Cantidad de demandantes





- Cantidad de demandados
- Cantidad de terceros
- Cantidad de pretensiones
- Vía procedimental

En mérito a ello, considerando los avances realizados durante el 2020, se prevé evaluar el impacto que tiene cada una de estas variables en la complejidad de emitir una resolución final, a fin de establecer un estándar de producción por complejidad referidos a los procesos laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional.

#### **OBJETIVO**

Diseñar, elaborar los documentos técnicos y gestionar la aprobación de los estándares de expedientes resueltos para el Magistrado Laboral, incluyendo la variable de complejidad del expediente para los procesos laborales (Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional).

#### **ALCANCE**

Órganos Jurisdiccionales Laborales (Juzgado de Paz Letrado Laboral, Juzgado Especializado de Trabajo y Sala Superior Laboral) que tramitan el Proceso Ordinario, Abreviado, de Ejecución, No Contencioso y el Contencioso Administrativo Laboral y Previsional, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Monitoreo y Seguimiento de la labor Jurisdiccional del Magistrado especializado en el Proceso Laboral.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

 Resolución Administrativa que aprueba "Estándares de resolución de expedientes por complejidad de los OOJJ Laborales que tramitan exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo".

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo de la presente actividad, se utilizará la siguiente metodología:

- Definir los criterios de complejidad de los casos judiciales laborales a través de focus group con Magistrados, para luego validar dichos criterios a través de un juicio de expertos (integrantes del Consejo Consultivo del ETIINLPT).
- Definir las variables de complejidad, se incorporarán en el Sistema Integrado Judicial para su registro por el personal de apoyo a la función jurisdiccional.
- Se elaborará el proyecto de estándares de resolución de expedientes por complejidad del caso, los que serán sometidos para la validación de las áreas técnicas de la Gerencia General.





## CRONOLOGÍA DE TRABAJO

Etapa	Proceso laboral	Tareas	Estado
	NLPT	Elevación de propuesta de variables de complejidad a las Cortes	Ejecutado
	NLPT	Revisión de propuesta por las Cortes y remisión de observaciones	Ejecutado
	NLPT	Validación de variables de complejidad con juicio de expertos (Consejo Consultivo)	17/12/2020
	NLPT	Coordinación con la Oficina de Productividad, Comisión de Implementación de mejoras al Sistema Estadístico Judicial e Hitos Estadísticos, Oficina de Meritocracia, Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Estadística.	08/12/2020
	NLPT	Coordinación con Gerencia de Informática para la adecuación del SIJ en el 2021	16/12/2020
Etapa 1	NLPT	Elevación del plan de implementación de estándares por complejidad ante el Consejo Ejecutivo	17/12/2020
	PCALP	Elevación de propu <mark>esta de v</mark> ariables de complejidad a las Cortes	Diciembre 2020
	PCALP	Revisión de propuesta por las Cortes y remisión de observ <mark>aciones</mark>	Enero 2021
	PCALP	Validación de variables de complejidad con juicio de expertos (Consejo Consultivo)	Marzo 2021
	PCALP	Coordinación con la Oficina de Productividad, Comisión de Implementación de mejoras al Sistema Estadístico Judicial e Hitos Estadísticos, Oficina de Meritocracia, Gerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Estadística.	Marzo 2021
	NLPT y PCALP	Aprobación del "Proyecto de creación estándares de producción del Magistrado Especializado Laboral" por el Consejo Ejecutivo	Enero 2021
	NLPT y PCALP	Difusión y capacitación a los Magistrados especializados y Secretarios Judiciales sobre las variables de complejidad	Abril y Mayo 2021
Etapa 2	NLPT y PCALP	Adecuación del SIJ por Gerencia de Informática, para implementar las variables de producción y complejidad	Enero a Mayo 2021
	NLPT y PCALP	Registro de las variables de complejidad en el SIJ por los Secretarios Judiciales y Magistrados	Junio a Diciembre 2021
Etapa 3	NLPT y PCALP	Elaboración del Informe Técnico que sustente la propuesta de nuevos estándares de productividad por complejidad, elevando el proyecto de Resolución Administrativa de aprobación	Enero a Marzo 2022





- 03		ST.	
	NLPT y PCALP	Validación del informe técnico por las áreas técnicas (Reunión con Magistrados y Consejo Consultivo)	Abril 2022
	NLPT y PCALP	Coordinación con la Oficina Nacional de Meritocracia y la Oficina de Productividad Judicial	Abril 2022
	NLPT y PCALP	Elevación de la propuesta de estándares de producción del Magistrado Laboral ante el Consejo Ejecutivo	Mayo 2022
	NLPT y PCALP	Aprobación por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de los "Estándares de producción del Magistrado Laboral"	Junio 2021
	NLPT y PCALP	Elaboración de reportes de producción de Magistrados Laborales en el SIJ por parte de la Gerencia de Infor <mark>mática</mark>	Julio 2022
	NLPT y PCALP	Monitoreo por parte del ETII NLPT	A partir de agosto 2022

#### **LUGAR**

El desarrollo de la presente actividad se realizará en los ambientes del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES

#### **Responsables:**

Estadístico del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Geren<mark>cia Gene</mark>ral, Oficina de Productividad Judicial, Cortes Superiores de Justicia.

# 6. HOMOLOGACIÓN DE LA VERSIÓN 2 DEL SISTEMA INTEGRADO JUDICIAL ADECUADO AL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL AL EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

#### **DESCRIPCIÓN**

El Proyecto de Adecuación al SIJ al MCL v.2, contempló el desarrollo de 33 requerimientos funcionales, que fueron identificados durante las visitas de monitoreo y en el proceso de construcción de los Manuales de Procedimientos y Flujogramas, establecidos en la R.A. 152-2018-P-CE-PJ. Dichos requerimientos, estaban propuestos a principio del año 2020, ser implementados en 18 MCL; sin embargo por la coyuntura de la emergencia sanitaria producida por el COVID 19, sólo fueron implementados en los MCL de las CSJ de Ancash, Huánuco y Tumbes.





Sobre el particular, en la implementación del Proyecto de Adecuación SIJ 2, que se inició a fines del mes de setiembre, se realizaron los proceso propios de una implantación, es decir, se llevaron a cabo los proceso de formalización, Gestión de Cambio, Capacitación en Procedimientos y Uso del Sistema, Puesta en Producción, Monitoreo y Cierre.

Así mismo como en todo proceso de implantación de un sistema, se evalúa y se identifica la resistencia del mismo, la interacción de los usuarios con los nuevos requerimientos informáticos desarrollados, la automatización de los procesos en el sistema, las incidencias y nuevos requerimientos. Es por ello que a partir de los resultados que arroje el SIJ MCL versión 2 en los MCL implementados y la propuestas de mejoras que propongan los usuarios al sistema; se analizará el desarrollo de las nuevas funcionalidades que estén acordes a la función que desarrollan, y que cualquier requerimiento esté alineado a los manuales y flujogramas aprobados en las Resoluciones Administrativas emitidas por Consejo Ejecutivo.

Finalmente, dichas mejoras se incorporarán en las funcionalidades del EJE, es decir, que los requerimientos funcionales desarrollados en la Adecuación del SIJ MCL versión 2, deberán ser homologados al EJE; midiendo el impacto y brindado propuestas de mejora al referido sistema de ser oportuno. Cabe precisar que la propuesta de realizar las mejoras en el EJE, es a razón de la decisión institucional de implantar el EJE a nivel nacional.

#### **OBJETIVOS**

Incorporar en el EJE los requerimientos desarrollados para el SIJ MCL versión 2, a partir de la homologación del SIJ MCL versión 2 en el EJE, así como las demás propuestas de mejoras que propongan los usuarios al sistema, debiendo estar alineados a los manuales y flujogramas aprobados en las Resoluciones Administrativas emitidas por Consejo Ejecutivo.

#### **ALCANCE**

Cortes Superiores de Justicia implementadas con el EJE.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Mejorar la automatización de los procesos laborales en el EJE, a partir de las propuestas de mejoras que propongan los usuarios al sistema, las cuales estén alineados a los manuales y flujogramas del ETIINLPT

#### **PRODUCTO ESPERADO**

 Resolución Administrativa de CEPJ que aprueba la Implantación de la mejora del Sistema Integrado Judicial adecuado al Módulo Corporativo Laboral Versión 2, en los MCL que cuentan con EJE

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**





Para el desarrollo de la presente actividad, se utilizará la siguiente metodología:

- Proponer a la Secretaría del EJE, los Requerimientos Informáticos del SIJ 2 a fin de ser homologados en el Expedientes Judicial Electrónico.
- Que la Secretaría Técnica del EJE apruebe los Requerimientos Informáticos propuestos por el ETIINLPT y remitirlos a la Gerencia de Informática.
- Realizar reuniones de trabajo con la Gerencia de Informática a fin de explicar cada uno de los Requerimientos Informáticos y se homologue en el Expediente Judicial Electrónico.
- Que la Gerencia de Informática homologue los requerimientos informáticos del SIJ 2 en el EJE.
- Monitorear el proceso homologación por parte del ETIINLPT en los MCL implementados con EJE.
- Verificar las incidencias y requerimientos (propuestas de mejoras) que propongan los usuarios al sistema.
- Se analizarán las nuevos requerimientos propuestas por los usuarios del sistema, que estén acordes a la función que desarrollan, pero sobre, que estén alineados a los manuales y flujogramas establecidos en las Resoluciones Administrativas del ETII NLPT aprobadas por Consejo Ejecutivo.
- Coordinar con la Gerencia de informática la subsanación de las incidencias y el desarrollo de los nuevos requerimientos propuestos por los usuarios del sistemas (mejoras en el sistema).
- Implementación por parte de la Gerencia de Informática sobre de las mejoras del sistema en los MCL que cuentan con EJE.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Proponer a la Secretaría del EJE, los Requerimientos Informáticos del SIJ 2 a fin de ser homologados en el Expedientes Judicial Electrónico.		20/01/2021
2	Que la Secretaría Técnica del EJE apruebe los Requerimientos Informáticos propuestos por el ETII NLPT y remitirlos a la Gerencia de Informática.		30/01/2021
3	Realizar reuniones de trabajo con la Gerencia de Informática a fin de explicar cada uno de los Requerimientos Informáticos y se homologue en el Expediente Judicial Electrónico.		31/03/2021
4	Que la Gerencia de Informática homologue los requerimientos informáticos del SIJ 2 en el EJE	01/04/2021	30/04/2021





5	Monitorear el proceso homologación por parte del ETII NLPT en los MCL implementados con EJE.	03/05/2021	30/08/2021
6	Verificar las incidencias y requerimientos (propuestas de mejoras) que propongan los usuarios al sistema.		30/08/2021
7	Se analizarán las nuevos requerimientos propuestas por los usuarios del sistema, que estén acordes a la función que desarrollan, pero sobre, que estén alineados a los manuales y flujogramas establecidos en las Resoluciones Administrativas del ETII NLPT aprobadas por Consejo Ejecutivo.	0	30/08/2021
8	Coordinar con la Gerencia de informática la subsanación de las incidencias y el desarrollo de los nuevos requerimientos propuestos por los usuarios del sistemas (mejoras en el sistema)		30/08/2021
9	Implementación por parte de la Gerencia de Informática sobre de las mejoras del sistema en los MCL que cuentan con EJE		30/09/2021

#### LUGAR

ETIINLPT y Gerencia de Informática.

### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES:**

## Responsables:

Informático del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia implementados con EJE.





# 7. PROYECTO DE ADECUACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO JUDICIAL EN LOS MÓDULOS CORPORATIVOS LABORALES A NIVEL DE SALAS SUPERIORES LABORALES.

#### **DESCRIPCIÓN**

Que las salas superiores laborales de las Cortes Superiores de Justicia del Santa, La Libertad y Arequipa cuenten, a partir de los procedimientos y flujogramas definidos por el Equipo Técnico Institucional de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con un sistema informático acorde a las actividades que desarrollan a nivel corporativo. Para ello se requiere adecuar algunas de las funcionalidades del SIJ y dar paso a la automatización de los procesos.

#### **OBJETIVO**

Adecuar el Sistema Integrado Judicial en los Módu<mark>los Corp</mark>orativos Laborales a nivel de Salas Superiores Laborales.

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

Que los usuarios de salas superiores laborales de las CSJ del Santa, La Libertad y Arequipa cuenten con un sistema informático acorde a las actividades que desarrollan a nivel corporativo.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

 Resolución Administrativa de CEPJ que aprueba la Implantación del SIJ adecuado al MCL a nivel de las salas superiores laborales de las CSJ del Santa, La Libertad y Arequipa.

#### METODOLOGÍA DE TRABAJO

- Análisis: Definición de los requerimientos funcionales por parte del ETII NLPT.
- Presentación y evaluación de los requerimientos funcionales al comité de usuarios.
- Presentación de los requerimientos funcionales a la Gerencia de Informática.
- Desarrollo: Desarrollo de los requerimientos funcionales por parte de la Gerencia de Informática.
- Subsanaciones de los requerimientos funcionales a cargo de la Gerencia de Informática.
- Pre calidad Validaciones por parte del personal del ETII NLPT y Comité de usuarios.
- Subsanaciones por parte de la Gerencia de Informática de los requerimientos funcionales que se reportan de pre calidad.
- Certificaciones de calidad de la versión final desarrollada antes del despliegue a los MCL.
- Documentación de los requerimientos funcionales por parte del ETII NLPT.





• Implantación del SIJ adecuado al MCL a nivel de las salas superiores laborales de las CSJ del Santa, La Libertad y Arequipa.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	<b>Análisis:</b> Definición de los requerimientos funcionales por parte del ETII NLPT.	15/01/2021	01/02/2021
2	Presentación y evaluación de los requerimientos funcionales al comité de usuarios	01/03/2021	31/03/2021
3	Presentación de los requerimientos funcionales a la Gerencia de Informática.	01/04/2021	05/04/2021
4	<b>Desarrollo:</b> Desarrollo de los requerimientos funcionales por parte de la Gerencia de Informática.	12/04/2021	30/07/2021
5	Subsanaciones de los requerimi <mark>entos f</mark> uncionales a cargo de la Gerencia de Inform <mark>áti</mark> ca.	12/04/2021	30/07/2021
6	Pre calidad - Valid <mark>aciones por</mark> parte del personal del ETIINLPT y Comité <mark>de</mark> us <mark>uar</mark> ios.	12/04/2021	30/07/2021
7	Subsanaciones por parte de la Gerencia de Informática de los requerimientos funcionales que se reportan de pre calidad.		30/07/2021
8	Certificaciones de calidad de la versión final desarrollada antes del despliegue a los MCL.	12/04/2021	30/07/2021
9	Documentación de los requerimientos funcionales por parte del ETIINLPT.	02/09/2021	30/09/2021
10	Implantación del SIJ adecuado al MCL a nivel de las salas superiores laborales de las CSJ El Santa, La Libertad y Arequipa		30/09/2021





#### **LUGAR**

Gerencia de Informática.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES:**

#### **Responsables:**

Informático del ETII NLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETII NLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia del Santa, Arequipa y La Libertad.

# 8. IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO - 2021

#### **DESCRIPCIÓN**

Esta actividad está dirigida a brindar asistencia técnica a los integrantes de los Equipos Técnicos Distritales de Implementación de la Ley N° 29497 de las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Madre de Dios y San Martín, en las cuales Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha dispuesto implementar dicha norma procesal el año 2021, con la finalidad de ejecutar las actividades correspondientes a cada componente de los Planes de Implementación remitidos por dichas Cortes, proporcionando de forma práctica, a través de instrucciones o recomendaciones, los conocimientos adquiridos por este Equipo Técnico en anteriores procesos de implementación.

#### **OBJETIVOS**

Implementar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Madre de Dios y San Martín, para lo cual se evaluará el avance de las referidas Cortes respecto a cada componente de implementación.

#### **ALCANCE**

Esta actividad tiene su alcance en tres (03) Cortes Superiores de Justicia en las cuales la Ley N° 29497 se encuentra pendiente de implementar, esto es: Amazonas, Madre de Dios y San Martín.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Esta actividad busca que la implementación de la Ley N° 29497 en los distritos judiciales de Amazonas, Madre de Dios y San Martín se desarrolle en el marco de una planificación estratégica que comprenda los conocimientos adquiridos por el ETIINLPT





en anteriores procesos de implementación y sean transmitidos a los Equipos Técnicos Distritales de Implementación conformados en cada Corte a implementarse con dicha reforma procesal.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Informes técnicos que sustentan la implementación de la Ley N° 29497 en las CSJ de Amazonas, Madre de Dios y San Martín.
- Resoluciones Administrativas del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en las que se disponga la fecha de inicio de vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo -Ley N° 29497 en los distritos judiciales de Amazonas, Madre de Dios y San Martín.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

En el desarrollo de esta actividad se utilizará la siguiente metodología:

- Asesoría técnica a los integrantes de los Equipos Técnicos Distritales en los siguientes aspectos:
  - Identificación de los órganos jurisdiccionales necesarios para la aplicación de la Ley N° 29497.
  - Determinación del modelo de despacho judicial para la aplicación de la Ley N°
     29497 y sus componentes.
  - o Recursos Humanos.
  - Infraestructura Física y Tecnológica.
  - o Gestión del Cambio.
  - Solución Tecnológica.
  - Difusión Externa.
  - Descarga y liquidación de los expedientes tramitados con la Ley N° 26636.
  - O Monitoreo de la ejecución de las actividades destinadas a la implementación.
  - O Determinación del presupuesto para la implementación.
- Apoyo en las gestiones que realicen los Equipos Técnicos Distritales a través de oficios, informes, reuniones in situ o por videoconferencias, y/u otros canales de comunicación.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha Inicio	Fecha Término
1	Realizar videoconferencia para solicitar la actualización de los Planes de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	14/12/202	14/12/2020





2	Presentar a Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el informe de evaluación de los Planes de Implementación actualizados	29/12/2020	29/12/2020
3	Realizar visitas de verificación de información, apoyo técnico y monitoreo	04/01/2021	31/03/2021
4	Presentar a Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el informe de verificación de información, apoyo técnico y monitoreo	01/04/2021	30/04/2021
5	Realizar videoconferencias de monitoreo, seguimiento y coordinación para ejecutar las actividades de implementación	01/03/2021	30/11/2021
6	Remitir correos electrónicos de monitoreo, seguimiento y coordinación para ejecutar las actividades de implementación	01/03/2021	30/11/2021

#### **LUGAR**

Sede del Palacio de Justicia y sedes de las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Madre de Dios y San Martín.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables:

Gestor Administrativo del ETIINLPT.

#### Áreas Intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General, Programa Presupuestal 0099, Oficina de Productividad Judicial, Cortes Superiores de Justicia.





# 9. DISEÑO, ELABORACIÓN DE DOCUMENTOS TÉCNICOS E IMPLANTACIÓN DEL PILOTO DEL CENTRO DE NOTIFICACIONES DE RESOLUCIONES JUDICIALES DE LOS MÓDULOS CORPORATIVOS LABORALES DE LA NLPT

#### DESCRIPCIÓN

Con el objetivo de darle eficacia al procedimiento de notificaciones de resoluciones judiciales por cédula y evitar la frustración de audiencias por la no devolución a tiempo del cargo de la referida cédula, se requiere diseñar e implementar Centrales de Notificaciones Exclusivas para los procesos tramitados con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ya que el Servicio de Notificaciones que tiene a su cargo la Sub Gerencia de Servicios Judiciales no ha mostrado el dinamismo que el Proceso Laboral requiere para cumplir con los principios de celeridad y economía procesal regulados en la Ley N°29497.

Ante ello, especializar la central de notificaciones, permitirá acortar el tiempo de duración que conlleva realizar las notificaciones por cédula de las resoluciones generadas por los Órganos Jurisdiccionales de la NLPT, especialmente aquellas que comunican fecha para la realización de audiencias.

#### **OBJETIVO**

Darle eficacia al proced<mark>imiento d</mark>e notificación de resoluciones judiciales a través de cédula y evitar la frustración de audiencias por la devolución fuera de tiempo del cargo de cédula de notificación o de cualquier otro acto procesal que dependa de dicho tipo de notificación.

#### **ALCANCE**

El ETIINLPT, previo análisis, determinará en cuál de los Módulos Corporativos Laborales se implementará el Piloto de la Central de Notificaciones.

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

Diseñar e implementar un mecanismo, dentro del marco legal, que permita brindarle eficacia al procedimiento de notificaciones de resoluciones judiciales por cédula.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Informe y proyecto de Implementación del Piloto de la Central de Notificaciones del MCL.
- Informe final de la ejecución de la implementación, que permita conocer la brecha de tiempo reducida frente al actual mecanismo de notificación por cédula de resoluciones judiciales.





#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

La metodología de trabajo es la siguiente:

- Levantamiento de información en Módulos que ya tienen una central de notificaciones dentro de su organización.
- Diseñar propuesta en base al levantamiento de información y presentar el ETIINLPT.
- Determinar el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia en la que se implementará el piloto de central de notificaciones para procesos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Elevar informe al Consejo Ejecutivo y a la Gerencia General para la aprobación del proyecto y correspondiente asignación del presupuesto.
- Implementar la Central de Notificaciones dentro del MCL.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha inicio	Fecha término
1	Identificar los Módulos que ya tienen una central de notificaciones dentro de su organización y levantar información.	15/03/2021	31/03/2021
2	Diseño de propuesta de Central de Notificaciones.	31/03/2021	15/04/2021
3	Elaborar propuesta de documento normativo en base al levantamiento de información y presentar al ETIINLPT y a la Corte elegida.	16/04/2021	07/05/2021
4	Elevar propuesta al Consejo Ejecutivo para aprobación del proyecto y a la Gerencia General para el apoyo financiero.	10/05/2021	14/05/2021
5	Implementar la Central de Notificaciones en el MCL.	17/05/2021	17/05/2021

#### **LUGAR**

Sede del Palacio de Justicia y sede de la Corte Superior de Justicia elegida.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsable:

Ingeniero de Procesos del ETIINLPT.

#### Áreas intervinientes:





ETIINLPT, Gerencia General, Programa Presupuestal 0099, Cortes Superiores de Justicia.

## 10. ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE LA DOTACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

#### DESCRIPCIÓN

El presente proyecto está dirigido a determinar la dotación necesaria de recursos humanos del Módulo Corporativo Laboral que le permita funcionar adecuadamente y, por ende, brindar a los usuarios un servicio de justicia idóneo; actividad que se realizará sobre la base de los manuales de procedimientos identificados y aprobados previamente para el Módulo Corporativo Laboral a nivel de Juzgados que tramitan procesos con Ley N° 29497.

Como es sabido, la implementación de la reforma procesal laboral dio origen a la transformación de los despachos judiciales, los cuales de individuales pasaron a ser corporativos, tanto a nivel de juzgados laborales como a nivel de Salas Laborales.

Ello lógicamente implicó la conformación de una nueva unidad organizacional que dio origen a su vez a un nuevo Cuadro Orgánico de Cargos aplicable a dicha unidad organizacional denominada Módulo Corporativo Laboral, el cual se encuentra establecido en la Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, que aprueba el ROF y MOF del MCL.

Sin embargo, en dichos documentos normativos no se llegó a determinar la dotación necesaria de recursos humanos del Módulo Corporativo Laboral que le permita brindar a los usuarios un servicio de justicia laboral idóneo, actividad -que conforme a los lineamientos metodológicos establecidos en la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GDSRH, que nos sirven de manera referencial al no contar el Poder Judicial con una norma de tal naturaleza- requiere como insumos previamente de la identificación de los procedimientos aplicables a la organización y su inclusión en el funcionamiento del Sistema Integrado Judicial; siendo que los procedimientos, para el caso del Módulo Corporativo Laboral, han sido aprobados el año 2018 por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, a propuesta de la Secretaría Técnica del ETII NLPT. No obstante, el desarrollo del Sistema será culminado el año 2020.

Es por ello que, para el año 2021, una vez que se cuente con datos del referido sistema, el ETIINLPT tiene proyectado determinar la dotación necesaria de recursos humanos del Módulo Corporativo Laboral.

#### **OBJETIVO**

Determinar la dotación necesaria de recursos humanos del Módulo Corporativo Laboral que le permita lograr una producción óptima y con ello brindar a los usuarios un servicio de justicia laboral idóneo.

#### **ALCANCE**

Este proyecto tiene su alcance en las 26 Cortes Superiores de Justicia que cuentan con Módulo Corporativo Laboral.





No se incluye a las Cortes Superiores de Justicia de Cañete, la Selva Central, Apurímac y Pasco al no contar con Módulos Corporativos Laborales.

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

El presente proyecto busca impactar positivamente en la celeridad de los procesos judiciales laborales tramitados en los Módulos Corporativos Laborales a nivel de Juzgados y Salas Superiores, que es uno de los objetivos de la reforma procesal laboral; ello como consecuencia de haberse determinado la cantidad necesaria de personal para lograr una producción óptima y oportuna, reduciendo la demora ocasionada por los cuellos de botella que se genera por déficit de personal.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Informe de dotación de personal que contenga lo siguiente:
  - o Dotación actual del MCL.
  - Dotación esperada del MCL.
  - Análisis de necesidades de dotación del MCL.
- Documento normativo aprobado por Consejo Ejecutivo y validado por las áreas técnicas respectivas.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

La metodología de trabajo a desarrollar se sustenta en un análisis cuantitativo, por ende, está basado en la cuantificación de las variables objeto del análisis, enumerando las actividades y asignando tiempos estimados para determinar la carga de trabajo de las Áreas del Módulo Corporativo Laboral.

Otros elementos de análisis son las áreas del MCL y los puestos de trabajo que presentan determinadas características, como el grado de complejidad de sus funciones y responsabilidades.

Asimismo, se obtendrá información con respecto a los volúmenes de carga en las áreas del MCL y como variable los tiempos estimados que se requieren para realizar dichas actividades; teniendo como referencia los Manuales de Procedimientos aprobados por Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Por lo tanto, se define la estructura del siguiente modo:

#### Fase 1: Estimación de Tiempos Unitarios asociado a la realización de actividades.

En esta fase, como ya tenemos definidas actividades que conforman todo un proceso (en el Manual de Procedimientos para los MCL recientemente aprobado); se obtendrá los tiempos en la realización de las mismas.

Hay 2 formas de obtener dicha información, mediante el cronometraje o la estimación de tiempos según la complejidad de la actividad.

Respecto al cronometraje, es factible porque a través del SIJ se puede cronometrar las actividades de trabajo de los funcionarios del MCL y tomar muestras de tantos módulos para definir un tiempo estándar.





Respecto a la estimación de tiempos, se ejecuta mediante consulta a las áreas de trabajo de los Módulo Corporativos Laborales a nivel nacional sobre el tiempo que les toma realizar sus actividades según los Manuales aprobados; para así obtener una muestra y definir un tiempo estándar por complejidad de la actividad.

#### Fase 2: Determinación del volumen de actividad generado.

En esta fase se requiere determinar el número de solicitudes, expedientes u otros documentos que ingresan por área para la atención, con el fin de definir el volumen de carga por área. Esta información se analizará por frecuencia, sea por día, semana, mes o año. Esta fase es predecesora de la determinación de la carga de trabajo.

#### Fase 3: Obtención de la carga de trabajo.

Esta fase permitirá calcular las horas que consume la realización de actividades por áreas de trabajo. Para ello se procederá a multiplicar la suma de los tiempos estimados por el volumen de la carga generada. El resultado de este cálculo se cuantificará en horas.

Se considerará tiempos de holgura, se refiere que el personal realice actividades no relacionadas a sus funciones (Ir al baño, reuniones de trabajo o actividades que le haya delegado el administrador).

#### Fase 4: Estimación de horas de trabajo destinadas al proceso.

En esta fase permitirá obtener el tiempo en horas-hombre que se dedican en la realización de las actividades. Para ello deberán computarse cuantas personas destinan su tiempo de trabajo para la realización de las actividades al interior del MCL.

#### Fase 5: Determinación de la Optimización del Proceso.

Esta fase permitir<mark>á calcular s</mark>i la asignación del recurso humano excede, iguala o requiere ser incre<mark>mentado</mark>.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Actividades	Fecha de inicio	Fecha de término
1	Identificación de actividades según los procesos mapeados y el Reglamento de Organización y Funciones del MCL	15/05/2021	15/06/2021
2	Elaboración de informe de determinación de dotación de personal en los MCL	15/06/2021	14/07/2021
3	Presentación al Presidente del ETIINLPT y al equipo técnico	17/07/2021	17/07/2021
4	Oficiar el informe técnico a la Gerencia de RRHH	20/07/2021	20/07/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

Ingeniero de Procesos del ETIINLPT.





#### Áreas intervinientes:

ETII, Gerencia General, Cortes Superiores de Justicia.

#### 11. VISITAS Y VIDEOCONFERENCIAS DE MONITOREO

#### 11.1. VISITAS DE MONITOREO

#### DESCRIPCIÓN

Las visitas de monitoreo, de acuerdo al Protocolo para Visitas de Monitoreo del ETIINLPT, aprobado por Resolución Administrativa N° 113-2016-CE-PJ y modificado por Resolución Administrativa N° 325-2019-CE-PJ, constituyen visitas de trabajo realizadas por una Comisión conformada por integrantes del ETIINLPT, el PP0099 y los ETDINLPT, en las cuales se monitorea el estado actual de las Cortes y las acciones tomadas por tales para la sostenibilidad y consolidación de la Ley N° 29497 en función a los indicadores de monitoreo del ETIINLPT, asimismo se difunde y recopila información sobre criterios jurisdiccionales, buenas prácticas, funcionamiento del Módulo Corporativo Laboral y se brinda propuestas de solución a las principales problemáticas que afecten a la adecuada tramitación de los procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Esta actividad en particular, permite al ETIINLPT acercarse a la realidad de cada Distrito Judicial y tomar conocimiento de manera directa de la problemática que se afronta en la aplicación de la NLPT en relación a los siguientes ejes temáticos: Infraestructura, asignación de personal, funcionamiento de las áreas del MCL, bienes muebles y equipos informáticos, programación y gestión de audiencias, índices de celeridad; para ello se realizan visitas previas de levantamiento y contraste de información a la visita de monitoreo, reuniones de trabajo, entrevistas con los magistrados y personal que laboran en los Órganos Jurisdiccionales que tramitan procesos con la Ley N° 29497, así como visitas a los ambientes de los mismos.

Además, nos permite mejorar la toma de decisiones vinculadas a la sostenibilidad de la reforma procesal laboral, así como identificar y difundir las buenas prácticas adoptadas por las Cortes Superiores de Justicia, a nivel nacional.

#### **OBJETIVOS**

- Contrastar la información sobre el funcionamiento de la reforma procesal laboral que se obtiene de las Fuentes Indirectas, con la información obtenida de las Fuentes Directas.
- Conocer el estado actual de la infraestructura, bienes, recursos humanos y el soporte de herramientas informáticas de los órganos jurisdiccionales que tramitan procesos laborales en los Distritos Judiciales implementados con la Ley N° 29497, a fin de realizar propuestas de mejora.
- Conocer el estado situacional de la implementación de los documentos normativos de gestión, expedidos por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y vinculados a la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los Distritos judiciales implementados con la referida Ley.





#### **ALCANCE**

Las Cortes Superiores de Justicia que serán monitoreadas mediante visitas en el año 2021 son:

Cajamarca	Apurimac
Callao	Pasco
Loreto	Huaura
Puente Piedra-Ventanilla	Arequipa
Lima	Lambayeque
Lima Sur	Sullana
Huánuco	Puno
La Libertad	

Dichas Cortes son elegidas priorizando los siguientes criterios:

- Cortes que, a raíz del Estado de Emergencia Sanitaria ocasionado por el virus COVID-19, presentaron mayores inconvenientes en los siguientes aspectos: conformación y funcionamiento del Módulo Corporativo Laboral, asignación de recursos humanos, productividad judicial, celeridad procesal y clima laboral.
- Cortes que no fueron visitadas durante el año 2019, teniendo en cuenta que durante el año 2020 ninguna Corte fue visitada debido al Estado de Emergencia Sanitaria ocasionado por el virus COVID-19.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Mejorar los indicadores de desempeño de las dependencias que aplican la Ley N° 29497, celeridad procesal, necesidades y cobertura de dicha Ley, así como la organización y funcionamiento del Módulo Corporativo Laboral, lo que se reflejará en el servicio de justicia laboral que el Poder Judicial presta a favor del ciudadano.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Acta de compromisos celebrada entre la comisión de monitoreo con los Equipos Técnicos Distritales cuyo objetivo es brindar líneas de acción para que los involucrados, tanto a nivel jurisdiccional como administrativo en cada Corte Superior de Justicia, puedan concretar el fortalecimiento de la reforma procesal laboral en los distritos judiciales visitados.
- Informe de la visita realizada que contenga propuestas de mejora para el fortalecimiento de la reforma procesal laboral en los distritos judiciales visitados.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**





En el desarrollo de esta actividad se utilizará la siguiente metodología:

- Levantamiento de información a través de fichas de monitoreo, cuya información requerida será registrada por los Equipos Técnicos Distritales.
- Visita de contrastación de la información a cargo de Especialistas del ETIINLPT, o Visita de levantamiento de información en caso no se le haya requerido el llenado de fichas de monitoreo al Equipo Técnico Distrital respectivo; ambas previa a la Visita de Trabajo final.
- Informe previo a la visita de trabajo que analice la información remitida por los Equipos Técnicos Distritales y recogida por el ETIINLPT en la visita de contrastación o visita de levantamiento de información.
- Visita de Trabajo del Presidente del ETIINLPT y miembros de la Secretaría Técnica.
- Acta de compromisos suscrita por el Presidente del Equipo Técnico Distrital y los funcionarios de la Corte y el Presidente y miembros de la Comisión del ETIINLPT.
- Informe final de la actividad que contendrá propuestas de mejora para el fortalecimiento de la reforma procesal laboral en los distritos judiciales visitados.

N°	Corte	Activi <mark>dades</mark>	Fecha
1	Cajamarca	Gestión y co <mark>ordinac</mark> ión previa	1ra y 2da semana de marzo
		Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	18 y 19 de marzo de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	5 y 6 de abril de 2021
		Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de marzo
2	Callao	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	9 de abril de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	20 abril de 2021
		Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de abril
3	Loreto	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	22 y 23 de abril 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	10 y 11 de mayo de 2021
		Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de abril
4	Puente Piedra - Ventanilla	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	7 de mayo de 2021





8	(A)	65	
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	25 de mayo de 2021
		Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de mayo
5	Lima	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	20 y 21 de mayo de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	7 y 8 de junio de 2021
		Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de mayo
6	Lima Sur	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	11 de junio de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trab <mark>ajo</mark>	22 de junio de 2021
		Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de junio
7	Huánuco	Visita de leva <mark>ntamiento d</mark> e información po <mark>r e</mark> specialista del ET <mark>IIN</mark> LPT	23 al 25 de junio de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	4 al 6 de julio de 2021
		Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de junio
8	La Libert <mark>ad</mark>	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	17 y 18 de junio de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	12 y 13 de julio de 2021
	•	Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de julio
9	Apurimac	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	21 al 23 de julio de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	1 al 3 de agosto de 2021
		Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de julio
10	Pasco	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	25 al 27 de julio de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	8 al 10 de agosto de 2021
11	Huaura	Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de julio
-	•		





	600	No.	
		Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	5 y 6 de agosto de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	16 y 17 de agosto de 2021
		Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de setiembre
12	Arequipa	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	22 al 24 de setiembre de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	11 y <mark>12 de</mark> octubre de 2021
		Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de setiembre
13	Lambayeque	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	7 y 8 de octubre de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	25 y 26 de octubre de 2021
		Gestión y coo <mark>rdi</mark> nación previa	2da y 3ra semana de octubre
14	Sullana	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	27 al 29 de octubre de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	15 y 16 de noviembre de 2021
		Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de noviembre
15	Puno	Visita de levantamiento de información por especialista del ETIINLPT	17 al 19 de noviembre de 2021
		Visita de monitoreo y evaluación por la Comisión de Trabajo	13 y 14 de diciembre de 2021

Las Visitas de contrastación de información y las Visitas de levantamiento de información serán ejecutadas por el Ingeniero de Procesos del ETIINLPT o el sectorista designado como responsable de la Corte.

En las visitas de monitoreo participarán el Presidente del ETIINLPT, la Secretaria Técnica, el sectorista designado como responsable de la Corte a visitar, el Ingeniero Estadístico, integrantes del PP0099, y, de ser necesario, cualquier otro integrante de la Secretaría Técnica o Gestoría Administrativa del ETIINLPT.

#### **LUGAR**

Principales sedes de Corte y locales que albergan los Módulos Corporativos Laborales en las que están ubicados los órganos jurisdiccionales de la NLPT a nivel nacional.





#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

- Responsable del Componente de Monitoreo y Evaluación del ETIINLPT
- Responsable del Componente Normativo del ETIINLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General, Programa Presupuestal 0099, Cortes Superiores de Justicia.

#### 11.2. VIDEOCONFERENCIAS DE MONITOREO

#### **DESCRIPCIÓN**

Las videoconferencias de monitoreo constituyen actividades de interacción remota bipartita, realizadas por una Comisión conformada por integrantes del ETIINLPT y PP0099 y por los integrantes de los ETDINLPT, en las cuales se monitorea y evalúa la sostenibilidad y consolidación a la implementación de la Ley N° 29497, en función a los indicadores de monitoreo del ETIINLPT. Los lineamientos para la realización de las referidas videoconferencias se encuentran aprobados en la Resolución Administrativa N° 230-2016-CE-PJ.

Se tiene proyectado realizar esta actividad con aquellas Cortes que no serán visitadas por la Comisión de Monitoreo durante el ejercicio judicial del 2021.

#### **OBJETIVO**

Contrastar información estadística sobre producción, celeridad, programación de audiencias y calidad de resoluciones judiciales; así como, el estado de la infraestructura, asignación de recursos humanos, herramientas informáticas (equipos y sistemas de información) y demás recursos de los órganos jurisdiccionales que tramitan procesos laborales en los Distritos Judiciales implementados con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y en base a estos, brindar recomendaciones que permitan a la Corte gestionar la mejora de dichos aspectos.

#### **ALCANCE**

Las Cortes Superiores de Justicia que serán monitoreadas mediante videoconferencia en el año 2021 son las Cortes:

Selva Central	Tumbes
Junín	Cañete
Lima Norte	Piura
Ucayali	Tacna
Santa	Ica
Cusco	Ayacucho





Moquegua	Áncash
Lima Este	

#### **RESULTADO ESPERADO**

Mejorar los indicadores de desempeño de las dependencias que aplican la Ley N° 29497, celeridad procesal, necesidades y cobertura de los órganos jurisdiccionales que conocen procesos con dicha Ley, lo que se reflejaría en el servicio de justicia laboral que el Poder Judicial presta a favor del ciudadano.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Informe de la videoconferencia realizada que contenga propuestas de mejora para el fortalecimiento de la reforma procesal laboral en los distritos judiciales objeto de la presente actividad.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

En el desarrollo de esta actividad se utilizará la siguiente metodología por cada videoconferencia de trabajo:

- Levantamiento de información a través de fichas de monitoreo que serán registradas por los Equipos Técnicos Distritales.
- Actividades de contrastación de la información a cargo de Especialistas del ETIINLPT.
- Carpeta informativa que será utilizada en la videoconferencia de monitoreo en la que se analiza la información remitida por los Equipos Técnicos Distritales.
- Videoconferencia de trabajo por el Presidente del ETIINLPT y el equipo de la Secretaría Técnica, así como personal del PP0099.
- Informe final de la actividad que contendrá propuestas de mejora para el fortalecimiento de la reforma procesal laboral en los distritos judiciales monitoreados.

N°	Corte	Actividades	Fecha
1	Solva Control	Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de enero
1	Selva Central	Videoconferencia	11 de marzo de 2021
	. ,	Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de enero
2	Junín	Videoconferencia	18 de marzo de 2021
3	Lima Norte	Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de marzo





	X		To the second se
		Videoconferencia	8 de abril de 2021
4	Ucayali	Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de abril
4	Ocayan	Videoconferencia	29 de abril de 2021
5	Santa	Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de abril
	Santa	Videoconferencia	4 de mayo de 2021
6	Cusco	Gestión y coordinación previa	4ta y <mark>5ta se</mark> mana de abril
0	Cusco	Videoconferencia	20 de mayo de 2021
7	Moquegua	Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de mayo
,	ivioquegua	Videoconferencia	3 de junio de 2021
8	Lima Este	Gestión y coordi <mark>nac</mark> ión previa	4ta y 5ta semana de junio
8		Videoconferencia	15 de julio de 2021
0	Tumbes	Gestión y coordinación previa	1era y 2da semana de agosto
9		Videoconferencia	24 de agosto de 2021
10	Cañete	Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de agosto
10	Canete	Videoconferencia	2 de setiembre de 2021
11	Diuro	Gestión y coordinación previa	1era y 2da semana de setiembre
11	Piura	Videoconferencia	23 de setiembre de 2021
12	Toons	Gestión y coordinación previa	4ta y 5ta semana de setiembre
12	Tacna	Videoconferencia	19 de octubre de 2021
12	le-	Gestión y coordinación previa	1ra y 2da semana de noviembre
13	lca	Videoconferencia	25 de noviembre de 2021
14	Ayacucho	Gestión y coordinación previa	2da y 3ra semana de noviembre





		Videoconferencia	30 de noviembre de 2021
15	45 6	Gestión y coordinación previa	3ra y 4ta semana de noviembre
13	Áncash	Videoconferencia	7 diciembre de 2021

En las videoconferencias participarán el Presidente del ETIINLPT, la Secretaria Técnica, el sectorista designado como responsable de la Corte a visitar, el Ingeniero Estadístico, integrantes del PP0099, y, de ser necesario, cualquier otro integrante de la Secretaría Técnica del ETIINLPT.

#### **LUGAR**

Sede del Palacio de Justicia.

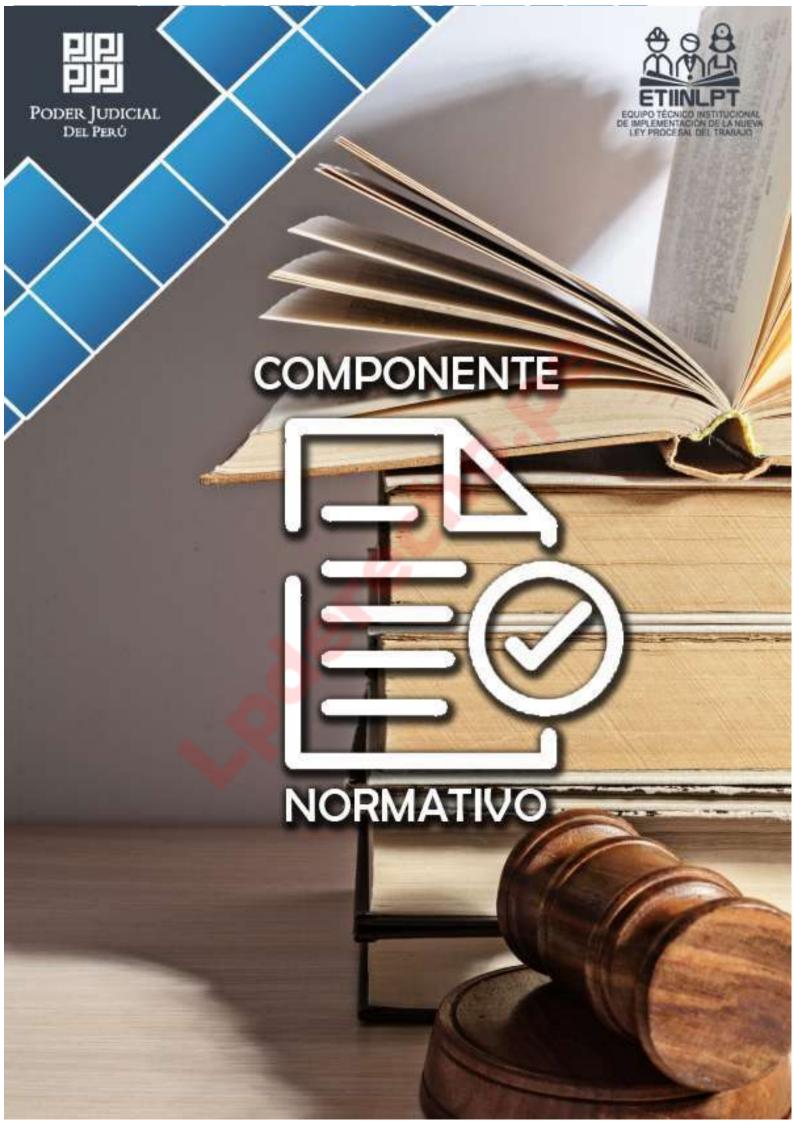
#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

- Responsable del Componente de Monitoreo y Evaluación del ETIINLPT
- Responsable del Componente Normativo del ETIINLPT

#### Áreas Intervinientes:

ETIINLPT, Programa Presupuestal 0099, Cortes Superiores de Justicia.











#### **COMPONENTE NORMATIVO**

#### **CONFORMACIÓN**

El Componente Normativo de la Secretaría Técnica, conforme al artículo 14° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, está conformado por un Abogado en la especialidad laboral.

#### **FUNCIONES**

De acuerdo a lo previsto en el artículo 18° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, el Componente Normativo de la Secretaría Técnica, tiene las siguientes funciones específicas:

- Sistematizar las normas, criterios jurisprudenciales y doctrinarios con miras a optimizar la aplicación de la Ley N° 29497.
- Evaluar cambios normativos (reglamentos, directivas, manuales entre otros) que se vienen aplicando en la gestión del nuevo despacho judicial para la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Coadyuvar con las actividades que desarrollan los componentes de monitoreo y capacitación - difusión, en lo que corresponda.
- Evaluar cambios de la norma procesal laboral, Ley Orgánica del Poder Judicial y otros que permitan viabilizar el proceso de implementación de la Ley N° 29497.
- Elaborar propuestas normativas, reglamentos, directivas y documentos de gestión organizacional.
- Recopilar y sistematizar ejecutorias y resoluciones casatorias expedidas por la Corte Suprema de Justicia en materia relacionada a la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Recopilar y sistematizar los acuerdos adoptados en los plenos jurisdiccionales en materia procesal laboral.
- Cumplir con las demás funciones propias de su cargo y las asignadas por el Secretario (a) Técnico (a) del ETI-NLPT.





#### **ACTIVIDADES NORMATIVAS**

En este grupo se encuentran las actividades dirigidas a elaborar propuestas de documentos técnicos normativos, de conformidad con la Resolución Administrativa N° 478-2019-CE-PJ; así como, evaluar los cambios normativos de dichos instrumentos que se vienen aplicando en la gestión del nuevo despacho judicial para la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ajustándose a los nuevos alcances prácticos que se originen en el Módulo Corporativo Laboral.

Las actividades normativas proyectadas para el 2021 son las siguientes:

# 1. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FLUJOGRAMAS APLICABLES AL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL A NIVEL DE SALAS SUPERIORES LABORALES QUE TRAMITAN PROCESOS CON LEY N° 29497

#### **DESCRIPCIÓN**

El presente proyecto está dirigido a elaborar el Manual de Procedimientos y Flujogramas aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Salas Superiores Laborales que tramitan procesos con la Ley N° 29497, el cual constituye uno de los componentes de la gestión del despacho judicial laboral conforme a dicha normativa, según lo establecido por Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ, de fecha 04 de julio de 2012, que aprobó el "Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Ley N° 29497", y que a nivel de Salas Superiores se dispuso su implementación por Resolución Administrativa N° 140-2016-CE-PJ, de fecha 08 de junio de 2016.

Cabe recordar que, la implementación de la reforma procesal laboral dio origen a la transformación de los despachos judiciales, los cuales de individuales pasaron a ser corporativos, primero a nivel de juzgados laborales con las Resoluciones Administrativas N° 127-2012-CE-PJ y N° 399-2014-CE-PJ, y luego a nivel de Salas Laborales con la Resolución Administrativa N° 140-2016-CE-PJ.

Uno de los componentes de la gestión de dicho despacho judicial laboral conforme a su norma de creación (Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ), lo constituye Manual de Sistemas y Procedimientos, el mismo que a nivel de juzgados laborales ha sido recientemente aprobado por Resolución Administrativa N° 152-2018-P-CE-PJ, de fecha 03 de octubre de 2018, a propuesta de la Secretaría Técnica del ETIINLPT; sin embargo, aún se encuentra pendiente el desarrollo de dicho componente a nivel de Salas Superiores Laborales.

Es por ello que, para el año 2021, la Secretaría Técnica del ETIINLPT tiene proyectado elaborar el Manual de Procedimientos y Flujogramas aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Salas Superiores Laborales que tramitan procesos con la Ley N° 29497, lo que resulta de vital importancia, a efecto que los jueces y personal de apoyo a la función jurisdiccional que labora en los MCL a nivel de Salas Superiores Laborales, conozcan el procedimiento exacto a seguir para el desempeño de sus labores, y





procedan a su estricto cumplimiento, pudiendo realizar sus funciones de forma ordenada y sistemática.

#### **OBJETIVO**

Que los Módulos Corporativos Laborales a nivel de Salas Superiores que tramitan procesos con Ley N° 29497 cuenten con un Manual de Procedimientos y Flujogramas que permita a sus integrantes conocer el procedimiento adecuado a seguir para el desempeño de sus labores y realizar sus funciones de forma ordenada y sistemática.

#### **ALCANCE**

Este proyecto tiene su alcance en las Cortes Superiores de Justicia de La Libertad, Arequipa y Del Santa, que son las Cortes que por el momento cuentan con Módulos Corporativos Laborales a nivel de Salas Superiores Laborales a razón de su nivel de ingresos de expedientes.

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

El presente proyecto busca impactar positivamente en la celeridad de los procesos judiciales laborales tramitados en los Módulos Corporativos Laborales a nivel de Salas Superiores, que es uno de los objetivos de la reforma procesal laboral; ello como consecuencia de contar con un instrumento de gestión que permita a sus integrantes realizar sus funciones de forma ordenada y sistemática.

#### PRODUCTO ESPERADO

 Manual de Sistemas y Procedimientos aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Salas Superiores Laborales que tramitan procesos con la Ley N° 29497, aprobado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizará la siguiente metodología:

- Se actualizará la propuesta del Manual de Procedimientos con respecto al levantamiento de información en las Cortes Superiores de Justicia de Arequipa, La Libertad y Del Santa.
- Se realizará el contraste presencial de la actualización de la propuesta del referido manual en la Sala Laboral que presenta mejores indicadores de celeridad y mejor organización.
- Se validará la propuesta de Manual por un Comité de Usuarios conformado por integrantes de las Cortes que cuentan con MCL-Nivel Salas Superiores.

N°	Actividades	Fecha Inicio	Fecha de término
1	Actualización de la propuesta del manual de procedimientos con respecto al levantamiento de información en las CSJ de Arequipa, La	4/01/2021	29/01/2021





63		55	
	Libertad y del Santa.		
2	Validación del Manual por Comité de Usuarios	01/03/2021	04/03/2021
3	Levantamiento de observaciones	05/03/2021	08/03/2021
4	Presentación de la propuesta al ETII NLPT, Consejo Consultivo del ETII NLPT y Sub Gerencia de Racionalización.	11/03/2021	11/03/2021
5	Elaboración del Informe Técnico Sustentatorio, y de la Resolución aprobatoria.	12/03/2021	12/03/2021
6	Validación de la propuesta por la Sub Gerencia de Racionalización	16/03/2021	20/03/2021
7	Aprobación de la propuesta por el CE- PJ	22/03/2021	31/03/2021
8	Difusión del Manual	31/03/2021	30/04/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables:

Asesor legal, abogado normativo y Analista de procesos de la Secretaría Técnica del ETIINLPT.

#### Áreas intervinientes:

Sub Gerencia de Racionalización – Gerencia de Planificación.

Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia de La Libertad, Arequipa y Del Santa.





### 2. MANUAL DE EJERCICIO DE FUNCIONES DEL ADMINISTRADOR DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

#### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD:**

La presente actividad se encuentra dirigida a la elaboración de un documento normativo que sirva de apoyo a los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales para identificar la manera más adecuada de cumplir con las funciones que le han sido asignadas a través del Reglamento y Manual de Organización y Funciones de tales Módulos, aprobados mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, a efecto de optimizar el funcionamiento de los mismos y lograr la resolución de las causas laborales en el menor tiempo posible.

#### **OBJETIVO:**

Que los Administradores de los Módulos cuenten con un instrumento que les sirva de guía para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

#### **ALCANCE:**

Los Módulos Corporativos Laborales del país, ubicados en los distritos judiciales de: Ancash, Arequipa, Cajamarca, Callao, Cusco, Huánuco, Huaura, Ica, Junín, Lambayeque, La Libertad, Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Loreto, Moquegua, Piura, Santa, Sullana, Tacna, Tumbes, Ucayali, Ventanilla, Ayacucho y Huaura.

#### **RESULTADOS ESPERADOS:**

Que los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales cumplan con sus respectivas funciones de forma eficiente y eficaz.

#### **PRODUCTO ESPERADO:**

• Manual que precise la(s) forma(s) más idónea(s) del cumplimiento de las funciones de los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO:**

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizará la siguiente metodología:

- Se revisará la normatividad vigente para identificar las funciones de los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales, las líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación derivadas del cumplimiento de tales funciones.
- Se realizarán talleres con los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Ventanilla y Callao y videoconferencias de trabajo con las demás Cortes, para identificar los métodos más adecuados para el cumplimiento de las funciones de dichos Administradores.
- Se validará la propuesta del Manual con la Sub Gerencia de Racionalización, para su posterior aprobación por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.





#### CRONOLOGÍA DE TRABAJO:

N°	Actividades	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Revisión normativa para identificar las funciones de los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales, las líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación derivadas del cumplimiento de tales funciones	18/03/2021	01/04/2021
2	Focus group para identificar los métodos más adecuados para el cumplimiento de funciones con los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Ventanilla y Callao	06/04/2021	15/04/2021
3	Videoconferencias para identificar los métodos más adecuados para el cumplimiento de funciones con Administradores de los Módulos Corporativos Laborales de las demás Cortes a nivel nacional	19/04/2021	29/04/2021
4	Elaboración del Manual, su Informe Técnico Sustentatorio y proyecto de Resolución de Aprobación	03/05/2020	12/05/2021
5	Presentación de la propuesta al Consejo Consultivo del ETIINLPT y levantamiento de observaciones	21/05/2021	26/05/2021
6	Validación de la propuesta por la Sub Gerencia de Racionalización	07/06/2021	17/06/2021
7	Aprobación por el CE-PJ	23/06/2021	30/06/2021
8	Difusión del Manual	27/05/2020	07/06/2020

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES:**

Responsables:





Asesor Legal del ETIINLPT.

#### Áreas intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General, Cortes Superiores de Justicia.

## 3. MANUAL DE EJERCICIO DE FUNCIONES DEL JUEZ COORDINADOR DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

#### **DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD**

La presente actividad se encuentra dirigida a la elaboración de un documento normativo que sirva de apoyo a los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales para identificar la manera más adecuada de cumplir con las funciones que le han sido asignadas a través del Reglamento de tales Módulos, aprobado mediante Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ, a efecto de optimizar el funcionamiento de los mismos y lograr la resolución de las causas laborales en el menor tiempo posible.

#### **OBJETIVO**

Que los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales cuenten con un instrumento que les sirva de guía para el cumplimiento adecuado de sus funciones.

#### **ALCANCE**

Los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales del país, ubicados en los distritos judiciales de: Ancash, Arequipa, Cajamarca, Callao, Cusco, Huánuco, Huaura, Ica, Junín, Lambayeque, La Libertad, Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Loreto, Moquegua, Piura, Santa, Sullana, Tacna, Tumbes, Ucayali, Ventanilla, Ayacucho y Huaura.

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

Que los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales cumplan con sus respectivas funciones de forma eficiente y eficaz.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

• Manual que precise la(s) forma(s) más idónea(s) del cumplimiento de las funciones de los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizará la siguiente metodología:





- Se revisará la normatividad vigente para identificar las funciones de los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales, las líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación derivadas del cumplimiento de tales funciones.
- Se realizarán talleres con los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Ventanilla y Callao y videoconferencias de trabajo con las demás Cortes, para identificar los métodos más adecuados para el cumplimiento de las funciones de dichos Magistrados.
- Se validará la propuesta del Manual con la Sub Gerencia de Racionalización, para su posterior aprobación por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

N°	Actividades	Fecha Inicio	Fecha de término
1	Revisión normativa para identificar las funciones de los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales, las líneas de autoridad, responsabilidad y coordinación derivadas del cumplimiento de tales funciones.	28/06/2021	05/07/2021
2	Focus group para identificar los métodos más adecuados para el cumplimiento de funciones con los Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Lima, Lima Este, Lima Norte, Lima Sur, Ventanilla y Callao.	12/07/2021	19/07/2021
3	Videoconferencias para identificar los métodos más adecuados para el cumplimiento de funciones con Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales de las demás Cortes a nivel nacional.	24/06/2020	28/06/2020
4	Elaboración del Manual, su Informe Técnico Sustentatorio y proyecto de Resolución de Aprobación.	01/07/2020	12/07/2020
5	Presentación de la propuesta al Consejo Consultivo del ETIINLPT y levantamiento de observaciones	15/07/2021	16/07/2021





6	Validación de la propuesta por la Sub Gerencia de Racionalización.	22/07/2021	26/07/2021
7	Aprobación por el CE-PJ	05/08/2021	09/08/2021
8	Difusión del Manual	12/08/2021	23/08/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES:**

#### **Responsables:**

Asesor Legal del ETIINLPT.

#### Áreas intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General, Cortes Superiores de Justicia.

## 4. DISEÑO Y ELABORACIÓN DE LA PROPUESTA DE MEJORA DEL MANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y FLUJOGRAMAS APLICABLES AL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL A NIVEL DE JUZGADOS

#### DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD

El presente proyecto está dirigido a elaborar una propuesta de mejora al Manual de Procedimientos aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Juzgados Laborales que tramitan procesos con la Ley N° 29497, aprobados por Resolución Administrativa N° 152-2018-P-CE-PJ, de fecha 03 de octubre de 2018, el cual constituye uno de los documentos técnicos normativos de la gestión del despacho judicial laboral, según lo establecido por Resolución Administrativa N° 127-2012-CE-PJ, de fecha 04 de julio de 2012, que aprobó el "Modelo de Despacho Judicial Corporativo para la aplicación de la Ley N° 29497", y que a nivel de Juzgados se dispuso su implementación por Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ.

Dichos Manuales fueron utilizados para capacitación en 17 Cortes Superiores de Justicia, por parte del abogado metodólogo de la Secretaría Técnica del ETIINLPT y el ingeniero de procesos del PP0099, con motivo del proyecto de "Adecuación del Sistema Integrado Judicial al Módulo Corporativo Laboral" ejecutado conjuntamente con la Gerencia de Informática y el Programa Presupuestal 0099: Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales.





Los informes de actividades de dicho proyecto, elaborados por los especialistas de la Secretaría Técnica del ETIINLPT a razón de cada Corte capacitada (17 en total), concluyen que en el desarrollo de las capacitaciones del referido Manual se han detectado oportunidades de mejora a ser incluidos en dicho instrumento, las cuales han sido manifestadas por los usuarios del mismo (jueces y servidores judiciales), y necesitan ser validadas por las áreas técnicas competentes a fin de introducir dichas mejoras a la operatividad de los despachos judiciales corporativos.

Asimismo, resulta necesario el desarrollo de los procedimientos de la etapa de ejecución y de los procesos de soporte, en este último caso, especialmente las referidas a las actividades de gestión de recursos humanos y logísticos, monitoreo y seguimiento, entre otras; que son responsabilidad del Área de Administración del Módulo Corporativo Laboral.

Es por ello que, para el año 2021, la Secretaría Técnica del ETIINLPT tiene proyectado finalizar la elaboración de la propuesta de mejora al Manual de Procedimientos aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Juzgados Laborales que tramitan procesos con la Ley N° 29497, lo que resulta de vital importancia para una mejora continua de la gestión de los despachos judiciales.

#### **OBJETIVO**

Que los Módulos Corporativos Laborales a nivel de Juzgados que tramitan procesos con la Ley N° 29497 cuenten con un Manual de Procedimientos y Flujogramas mejorado, que permita a sus integrantes conocer el procedimiento exacto a seguir para el desempeño de sus labores y realizar sus funciones de forma ordenada, estándar y sistemática.

#### **ALCANCE**

Este proyecto tiene su alcance en las siguientes Cortes Superiores de Justicia que cuentan con Módulo Corporativo Laboral a nivel de Juzgados: Ancash, Arequipa, Ayacucho, Callao, Cusco, Huánuco, Ica, Junín, Lambayeque, La Libertad, Lima Este, Lima Sur, Loreto, Moquegua, Piura, Puno, Del Santa, Sullana, Tumbes y Ucayali.

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

El presente proyecto busca impactar positivamente en la celeridad de los procesos judiciales laborales tramitados en los Módulos Corporativos Laborales a nivel de Juzgados, que es uno de los objetivos de la reforma procesal laboral; ello como consecuencia de contar con un instrumento de gestión mejorado que





permita a sus integrantes realizar sus funciones de forma ordenada, estándar y sistemática.

#### PRODUCTO ESPERADO

Manual de procedimientos aplicables al Módulo Corporativo Laboral a nivel de Juzgados Laborales que tramitan procesos con Ley N° 29497 mejorado, incluyendo los procedimientos en la etapa de ejecución y procedimientos de soporte, aprobados por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

El proyecto de mejora continua consiste en verificar el cumplimiento del Manual de Procedimientos frente a las actividades que se desarrollan en los MCL.

De tal forma se conocerán detalles sobre las distintas actividades, tiempos de operación y qué métodos de trabajo han establecido los MCL para realizar sus actividades, así como analizarlos a efecto de determinar si son más eficientes o no con respecto a lo regulado en los Manuales de Procedimientos aprobados por Consejo Ejecutivo.

Las etapas son las siguientes:

- Elaborar procedimientos en la etapa de ejecución y de soporte del MCL:
  - Diseño de los procedimientos y flujogramas.
  - Validación de los manuales de procedimientos por el comité de usuarios y la Subgerencia de Racionalización.
  - Elaboración del Informe Técnico que sustente la necesidad.
- Mejora de manuales MCL a nivel de juzgados
  - Desarrollar el rediseño del manual de procedimientos.
  - Validación de los manuales de procedimientos con Comité de Usuarios y la Sub Gerencia de Racionalización.
  - Elaboración del Informe Técnico que sustente la necesidad.

	Mejora de Procedimientos			
N°	Actividades	Fecha Inicio	Fecha término	
1	Elaboración de informe Técnico de mejora de procesos	14/06/2021	18/06/2021	
2	Elaboración del Manual de procedimiento y flujogramas mejorados	21/06/2021	03/09/2021	





3	Presentación de la propuesta al ETII NLPT, Consejo Consultivo del ETII NLPT	06/09/2021	10/09/2021
4	Elaboración del Informe Técnico que sustente el Manual con proyecto de Resolución de aprobación	13/09/2021	17/09/2021
5	Validación de la propuesta por la Sub Gerencia de Racionalización	20/09/2021	24/09/2021
6	Aprobación de la propuesta por el CE-PJ	04/10/2021	8/10/2021
7	Difusión del Manual	11/10/2021	22/10/2021

	Procedimientos en Etapa de Ejecución			
N°	Actividades	Fecha Inicio	Fecha término	
1	Validación de procedimientos elaborados con el ETIINLPT	03/05/2021	28/05/2021	
2	Subsanación de observaciones	07/06/2021	11/06/2021	
3	Validación con el comité de usuarios	14/06/2021	18/06/2021	
4	Subsanación de Observaciones	21/06/2021	02/07/2021	
5	Elaboración del Informe Técnico que sustenta los procedimientos en la etapa de ejecución	05/07/2021	16/07/2021	
6	Validación de la propue <mark>sta por la Sub G</mark> erencia de Racionalización	19/07/2021	23/07/2021	
7	Aprobación de la propu <mark>esta po</mark> r el CE-PJ	02/08/2021	13/08/2021	
8	Difusión del Manual	16/08/2021	23/08/2021	

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsable:

Ingeniero de Procesos del ETIINLPT, Abogado Normativo del ETIINLPT.

#### Áreas intervinientes:

ETII NLPT, Gerencia General, Cortes Superiores de Justicia.







COMPONENTE

1



CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN









## COMPONENTE DE CAPACITACION Y DIFUSION CONFORMACIÓN

Mediante el artículo 14° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, se dispuso que la Secretaría Técnica del ETII-NLPT desarrollará actividades de capacitación y difusión respecto a la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los Distritos Judiciales del país.

#### **FUNCIONES**

De acuerdo a lo previsto en el artículo 17° de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ, el Componente de Capacitación y Difusión de la Secretaría Técnica, tiene las siguientes funciones específicas:

- Elaborar planes de capacitación dirigidos a los operadores de la reforma procesal laboral
- Planificar, organizar y ejecutar actividades de capacitación y difusión previstas por el ETI - NLPT.
- Monitorear la ejecución de las actividades de capacitación dirigidos a los operadores de la reforma procesal laboral.
- Brindar asistencia técnica a las Cortes Superiores de Justicia en la elaboración de sus respectivos planes de capacitación, asi como en sus respectivos planes de difusión a través de los Equipos Técnicos Distritales de Implementación.
- Coordinar con las Cortes Superiores de Justicia la ejecución de las actividades de capacitación y difusión.
- Sistematizar las capacitaciones ejecutadas por las Cortes Superiores de Justicia, en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Elaborar y aplicar encuestas en los eventos de capacitación organizados por el ETI -NLPT.
- Elaborar informes y balances sobre las capacitaciones efectuadas por el ETI NLPT.
- Actualizar el link del ETI NLPT de la página Web del Poder Judicial.
- Apoyar en la elaboración de notas de prensa, para su difusión a través de la página Web del Poder Judicial.
- Promover la realización de Plenos Nacionales y Distritales en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales.
- Planificar, organizar y ejecutar campañas de difusión a través de conversatorios, seminarios, entre otros, con participación de los medios periodísticos y público en general, en los distritos judiciales en los que se ha implementado la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Coordinar permanentemente con las oficinas de imagen institucional del Poder Judicial
  y las Cortes Superiores de Justicia, así como con las demás instituciones vinculadas a la
  reforma procesal laboral.
- Elaborar los informes que correspondan.
- Cumplir con las demás funciones propias de su cargo y las asignadas por el Secretario(a) Técnico(a) del ETI NLPT.





## 1. TERCERA EDICIÓN DE LA REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### **DESCRIPCIÓN**

La presente actividad está dirigida a diseñar la Tercera Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo, respecto al acopio de artículos inéditos proporcionados por jueces, juristas e investigadores de la comunidad jurídica nacional e internacional, que posteriormente serán evaluados por el Consejo Consultivo de la Revista, a fin de que sean publicados en la plataforma digital.

#### **OBJETIVOS**

Hacer de conocimiento de la ciudadanía especializada, los avances, retos y desafíos de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### **ALCANCE**

Trabajadores del Poder Judicial y comu<mark>nidad jurí</mark>dica especializada en temas de derecho laboral y procesal laboral.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Publicar un total de siete (7) artículos inéditos en la Tercera Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

• Tercera Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo.

#### METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para el desarrollo de la presente actividad se convocará a los jueces, juristas e investigadores en materia laboral para que elaboren un artículo inédito que será evaluado por el Consejo Consultivo de la Revista, a fin de que sean publicados en la Revista.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Convocatoria a sesión del Comité Editorial (sesión del comité editorial, avance de los aspectos técnicos para la publicación de la revista)	04/01/2021	04/01/2021





	-00		
2	Sesión del Comité Editorial (presentación de las propuestas de diseño de la Revista)	05/01/2021	15/01/2021
3	Gestionar la contratación de los profesionales que brinden los servicios de Open Journal System, corrección de textos y traducción.	01/03/2021	19/03/2021
4	Remisión de los artículos recopilados a los miembros del Consejo Consultivo de la Revista, a fin de que sean evaluados	12/04/2021	30/04/2021
5	Remisión de los artículos seleccionados al Fondo Editorial del Poder Judicial	03/05/2021	03/05/2021
6	Publicación de la Revista Digital en plataforma virtual OJS	25/06/2021	25/06/2021
7	Presentación de la Tercera Edición de la Revista	30/06/2021	30/06/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables

Responsable de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT

#### **Áreas Intervinientes**

ETII-NLPT y Fondo Editorial del Poder Judicial

#### 2. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO NORMATIVO DENOMINADO "PROTOCOLO DE DIFUSIÓN DE ACTIVIDADES DEL ETII-NLPT"

#### **DESCRIPCIÓN**

La presente actividad tiene como finalidad establecer pautas o líneas de acción para la difusión de los diversos temas relevantes sobre la reforma procesal del trabajo u otros análogos.

En ese marco, mediante un protocolo de difusión se establecerán estrategias a seguir en materia de difusión que permitan integrar los planes, programas y necesidades de difusión.

#### **OBJETIVOS**

Que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo cuente con un protocolo de difusión que permita coordinar las actividades de difusión a nivel nacional con los Equipos Técnicos Distritales.





#### **ALCANCE**

Esta actividad comprende a los Equipos Técnicos Distritales de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de los Distritos Judiciales en los cuales la Ley N° 29497 se encuentra vigente.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Con el protocolo de difusión se espera una oportuna, ágil y perenne actividad de difusión sobre la reforma procesal laboral por parte del ETIINLPT y los ETDINLPT.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

• Protocolo de Difusión en redes sociales sobre la reforma procesal laboral.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- Identificación de los criterios a establecer para la difusión en redes.
- Elaboración del informe que sustente las propuestas de contenido del protocolo de interacción en redes.
- Difusión del Protocolo de Interacción de Redes.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Identificar el público objetivo	04/02/2021	08/02/2021
2	Identificar los canales de comunicación	11/02/2021	15/02/2021
3	Identificar estrategia de comunicación	18/02/2021	22/03/2021
4	Identificar herramientas de comunicación	25/02/2021	28/02/2021
5	Elaboración del protocolo, informe y proyecto de Resolución de aprobación	04/03/2021	14/03/2019
6	Aprobación del protocolo por el CE-PJ	18/03/2021	22/03/2021
7	Difusión del protocolo aprobado	25/03/2021	25/04/2021
8	Ejecución del protocolo de difusión	15/04/2021	16/12/2021





#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT y Abogado Normativo

#### Áreas Intervinientes

ETII-NLPT, Gerencia General y Consejo Ejecutivo.

### 3. CURSO VIRTUAL: "DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN"

#### **DESCRIPCIÓN**

Para que los jueces y el personal jurisdiccional y administrativo que integran los Módulos Corporativos Laborales (MCL), puedan brindar un servicio óptimo de justicia a los ciudadanos, se requiere que sean capacitados de manera continua y permanente; motivo por el cual las actividades de capacitación previamente a su ejecución deberán ser diagnósticas y planificadas por los gestores administrativos del Despacho Judicial, quienes son los Administradores y Jueces Coordinadores del MCL.

#### **OBJETIVOS**

Proporcionar las competencias y conocimientos a los Administradores y Jueces Coordinadores del MCL de las Cortes Superiores de Justicia, para que identifiquen las necesidades de capacitación de los jueces y personal que integran su Despacho Judicial.

#### **ALCANCE**

Administradores y Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia a nivel nacional.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Como resultado del presente curso virtual, se espera que los Administradores y Jueces Coordinadores de los Módulos Corporativos Laborales, puedan planificar, diseñar y ejecutar las actividades de capacitación de sus respectivos Despachos Judiciales, en función a la aplicación de un diagnóstico que respalden la necesidad real de capacitación a fin valorar y medir las brechas de conocimientos.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Curso virtual





- Informe de evaluación de resultados de la capacitación virtual.
- Capacitar un aproximado de 50 participantes (se considerará participante capacitado a quien obtenga una nota superior a 13).

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Se realizarán coordinaciones con el Programa Presupuestal por Resultados 0099 "Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales", el Centro de Investigaciones Judiciales y la Subgerencia de Capacitación de la Gerencia General del Poder Judicial, los criterios a utilizar en la elaboración del sílabo del presente curso a fin de que pueda ser ejecutado.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Diseño del curso de capacitación previa coordinación con el PP0099, Subgerencia de Capacitación y Centro de Investigaciones Judiciales	08/02/2021	03/03/2021
2	Coordinaciones con la Subgerencia de Capacitación para utilizar la plataforma del Aula Virtual del Poder Judicial	04/03/2021	08/03/2021
3	Elaboración de materiales y coordinaciones para su ejecución	04/03/2021	29/03/2021
4	Grabaciones de docentes	31/03/2021	30/04/2021
5	Lanzamiento y <mark>Difusión de</mark> l curso	03/05/2021	14/05/2021
6	Ejecución del curso	17/05/2021	25/06/2021
7	Elaboración del informe final de la actividad	28/06/2021	02/07/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT.

#### **Áreas Intervinientes**

Programa Presupuestal por Resultados 0099 "Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales", el Centro de Investigaciones Judiciales y la Subgerencia de Capacitación de la Gerencia General del Poder Judicial.





### 4. DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DEL CONCURSO "BUENAS PRÁCTICAS NLPT 2021"

#### **DESCRIPCIÓN**

La presente actividad está dirigida a reconocer, premiar, sistematizar y difundir las buenas prácticas que contribuyan en mejorar el funcionamiento de los Módulos Corporativos Laborales u órganos jurisdiccionales que conoce la NLPT, ejecutadas en el ámbito jurisdiccional y administrativo.

#### **OBJETIVOS**

Fomentar el aprendizaje colectivo a partir de la experiencia debidamente documentada y aplicada.

#### **ALCANCE**

Magistrados, personal Jurisdiccional y/o Administrativo de las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Las buenas prácticas identificadas <mark>serán r</mark>eplicadas en las Cortes Superiores de Justicia cuya realidad permita su ejecución.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

• Sistematización de las Buenas Prácticas realizadas durante enero 2020 a marzo de 2021.

#### METODOLOGÍA DE TRABAJO

Se utilizará la metodología establecida en la Resolución Administrativa N° 260-2018-CE-PJ, en donde se indican las etapas para desarrollar el concurso.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Diseño del curso del concurso	22/02/2021	12/03/2021
2	Coordinaciones para su ejecución	15/03/2021	19/03/2021
3	Realizar las bases del concurso (cronograma)	22/03/2021	26/03/2021
4	Implementación del sistema de postulación	29/03/2021	23/04/2021





	-00	66	
5	Elaborar material de difusión	22/03/2021	31/03/2021
6	Difusión del concurso	01/04/2021	23/04/2021
7	Monitoreo del proceso de postulación	26/04/2021	28/05/2021
8	Pre-calificación de propuestas	31/05/2021	11/06/2021
9	Publicación de finalistas	14/06/2021	18/06/2021
10	Elección de la Propuesta ganadora	21/06/2021	02/07/2021
11	Preparación de la premiación	01/07/2021	15/07/2021
12	Publicación de Resultados	05/07/2021	21/07/2021
13	Ejecución de la Ceremonia de Premiación	23/07/2021	23/07/2021
14	Informe de la ejecución del concurso	26/07/2021	30/07/2021
15	Difusión de las Buenas Prácticas	02/08/2021	31/12/2021

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT.

#### Áreas Intervinientes

ETII-NLPT, Canal Institucional "Justicia TV" y Cortes Superiores de Justicia.





## 5. CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE LA NLPT (DÍA DE NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO)

#### **DESCRIPCIÓN**

La presente actividad tiene como finalidad organizar una campaña de difusión la cual se realizará en un día a nivel nacional, donde los Equipos Técnicos Distritales de todas las Cortes del Perú se encargarán de difundir acerca de los beneficios, avances, retos y desafíos de la reforma procesal laboral.

#### **OBJETIVOS**

Difusión de los beneficios, avances, retos y desafíos de la reforma procesal laboral, asimismo, iniciativa de declaratoria del día Nacional de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú.

#### **ALCANCE**

Los Distritos Judiciales en los que está vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Que los ciudadanos conozcan los beneficios, avances, retos y desafíos de la reforma procesal laboral.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Informe de la Campaña de Difusión.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

A través de reuniones con los integrantes del ETII-NLPT se diseñará una campaña de difusión, para posteriormente realizar un tutorial virtual para su ejecución por parte de los ETDINLPT. Asimismo, se brindará asistencia técnica a los ETDINLPT para la ejecución de la campaña.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Diseño de la Campaña de Difusión	03/05/2021	21/05/2021
2	Elaboración de insumos	24/05/2021	25/06/2021
3	Envío de diseños a los ETDINLPT	28/06/2021	16/07/2021
4	Realización de la campaña de difusión.	20/07/2021	20/07/2021





5	Elaboración de informe por los ETDINLPT	21/07/2021	04/08/2021
6	Elaboración de informe final por el ETII-NLPT	05/08/2021	13/08/2021

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT.

#### Áreas Intervinientes

ETII-NLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

### 6. COORDINACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL PLENO NACIONAL LABORAL 2021

#### **DESCRIPCIÓN**

El Centro de Investigaciones Judiciales anualmente, conforme a sus funciones, se encuentra a cargo de la realización del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y/o Procesal Laboral, a efecto de uniformizar criterios jurisdiccionales en tal especialidad, que permitan la predictibilidad de la resolución de los conflictos laborales en el país.

Asimismo, el ETII-NLPT como órgano rector de la implementación y sostenibilidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional, tiene como una de sus funciones promover la realización de Plenos Nacionales y Distritales en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales (artículo 17° literal k) de la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ).

En ese sentido, el ETII-NLPT tiene una participación de suma importancia en la realización de tales plenos, principalmente, en la elección de los temas que serán materia de debate en los mismos, elaborando una lista de propuestas que son presentadas ante la Comisión de Actos Preparatorios designada por el Centro de Investigaciones Judiciales, para la selección final de dichos temas; asimismo, en aspectos relacionados a su desarrollo, expositores, programa, entre otros.

#### **OBJETIVOS**

Cooperar en la organización del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y/o Procesal Laboral, elaborando, principalmente, una lista de propuestas respecto a los temas que deberían ser materia de debate y coadyuvar en los demás actos preparatorios para la realización del evento que resulten necesarios.

#### **ALCANCE**

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y/o Procesal Laboral, es realizado con la participación de Jueces Superiores Laborales a nivel nacional, y las conclusiones





arribadas son de observancia por parte de todos los jueces de paz letrado, especializados y superiores laborales del país.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Realización del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y/o Procesal Laboral abordando los principales temas que son materia de emisión de sentencias discrepantes entre los jueces de paz letrado, especializados y superiores laborales del país.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

 Acta de Acuerdos del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y/o Procesal Laboral en el cual se adopten posiciones mayoritarias respecto a diversos temas sobre los cuales existe discrepancia de decisión por parte de los jueces de paz letrado, especializados y superiores laborales.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- Solicitar propuestas a las Cortes Superiores de Justicia del país respecto a los temas que consideran deben ser materia de debate en el pleno.
- Evaluar las propuestas antes mencionadas.
- Seleccionar las propuestas que serán presentadas ante el Consejo Consultivo del ETII-NLPT, para la elección final de las mismas.
- Presentar las propuestas finales elegidas por dicho Consejo, ante la Comisión de Actos Preparatorios del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y/o Procesal Laboral.
- Realizar las coordinaciones necesarias con el Centro de Investigaciones Judiciales
  y brindar apoyo al mismo, sobre elección de expositores, revisión de material a
  entregar, programa del evento, entre otros.
- Celebración del Pleno.
- Elaboración de Informe final.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Coordinaciones con el Centro de Investigaciones Judiciales la organización, evaluación y elección de la Corte Superior donde se realizará el Pleno	11/01/2021	26/02/2021
2	Solicitar propuestas de temas a las CSJ	11/01/2021	22/01/2021
3	Recepción de propuestas	25/01/2021	25/01/2021
4	Estructuración de propuestas para someterlas a opinión del Consejo Consultivo	26/01/2021	27/01/2021
5	Sesión del Consejo Consultivo para opinión de	28/01/2021	28/02/2021





	- TO	66	_
	propuestas		
6	Videoconferencia con la Comisión de Actos Preparatorios para elección de temas	29/01/2021	29/01/2021
7	Coordinaciones necesarias con el Centro de Investigaciones Judiciales y brindar apoyo al mismo, sobre elección de expositores, revisión de material a entregar, programa del evento, entre otros	01/02/2021	26/02/2021
8	Videoconferencia con Corte anfitriona y Comisión de Actos Preparatorios para coordinaciones del Pleno	01/03/2021	01/03/2021
9	Celebración del Pleno	12/03/2021	12/03/2021
10	Difusión de los resultados del Pleno	15/03/2021	31/12/2021

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT.

#### Áreas Intervinientes

ETII-NLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

# 7. ORGANIZACIÓN "II ENCUENTRO DE LOS EQUIPOS TÉCNICOS DISTRITALES DE IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO"

#### DESCRIPCIÓN

La presente actividad se llevará a cabo conjuntamente con la convención que realizará el programa Presupuestal 0099: Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales. En dicho evento, entre otros, se evaluará los indicadores del ETII-NLPT sobre el desempeño, celeridad procesal, necesidades y cobertura de las dependencias judiciales que tramitan procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo; se difundirá los productos que el ETII-NLPT ha desarrollado durante el mes de enero de 2020 a abril de 2021, dirigidos a introducir mejoras en el sistema de justicia laboral y; se premiará las buenas prácticas ganadoras y finalistas en el Concurso de Buenas Prácticas 2021.





#### **OBJETIVOS**

- Evaluar los indicadores del ETII-NLPT sobre el desempeño, celeridad procesal, necesidades y cobertura de las dependencias judiciales que tramitan procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Difundir con los integrantes de los Equipos Técnicos Distritales, los avances, retos y desafíos de la reforma procesal laboral.
- Premiar las buenas prácticas identificadas en el Concurso de Buenas Prácticas 2021.

#### **ALCANCE**

Esta actividad comprende a los Equipos Técnicos Distritales de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de los Distritos Judiciales en los cuales la Ley N° 29497 se encuentra vigente.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Generar mayor compromiso de los integr<mark>antes de los</mark> Equipos Técnicos Distritales en la toma de acciones para consolidar reforma procesal laboral.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Proyecto de la actividad.
- Acta de compromiso de los integrantes de los Equipos Técnicos Distritales para realizar actividades concretas de fortalecimiento de la reforma procesal laboral y réplica de las buenas prácticas

#### METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para el desarrollo de la presente actividad se diseñará un programa de actividades basado en difundir:

- La evaluación de los indicadores del ETII-NLPT sobre desempeño, celeridad procesal, necesidades y cobertura de las dependencias judiciales que tramitan procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Productos que el ETII-NLPT ha desarrollado durante el año 2019 dirigidos a introducir mejoras en el sistema de justicia laboral.
- Premiar las buenas prácticas identificadas en el Concurso de Buenas Prácticas 2020.

Para ello se realizarán reuniones entre los integrantes del equipo para la definición del contenido específico del programa, los participantes, elaboración de materiales y aspectos organizativos.





#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Reuniones para el diseño del programa del evento	26/04/2021	21/05/2021
2	Diseño del programa del evento	24/05/2021	04/06/2021
3	Coordinaciones de planificación	07/06/2021	18/06/2021
4	Informe sobre la actividad y participantes para aprobación del CE-PJ	21/06/2021	29/06/2021
5	Aprobación del CE-PJ	30/06/2021	30/06/2021
6	Coordinaciones para su ejecución	01/07/2021	22/07/2021
7	Realización del encuentro	23/07/2021	23/07/2021
8	Difusión de los resultados del Encuentro	26/07/2021	28/07/2021
9	Informe final del encuentro	26/07/2021	06/08/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación.

#### **Áreas Intervinientes**

ETII-NLPT, Programa Presupuestal 0099, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

### 8. CUARTA EDICIÓN DE LA REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

#### **DESCRIPCIÓN**

La presente actividad está dirigida a diseñar la Cuarta Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo, respecto al acopio de artículos inéditos proporcionados por jueces, juristas e investigadores de la comunidad jurídica nacional e internacional, que posteriormente serán evaluados por el Consejo Consultivo de la Revista, a fin de que sean publicados en la plataforma digital.





#### **OBJETIVOS**

Hacer de conocimiento de la ciudadanía especializada, los avances, retos y desafíos de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### **ALCANCE**

Trabajadores del Poder Judicial y comunidad jurídica especializada en temas de derecho laboral y procesal laboral.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Publicar un total de siete (7) artículos inéditos en la Tercera Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Cuarta Edición de la Revista de Derecho Procesal del Trabajo.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo de la presente actividad se convocará a los jueces, juristas e investigadores en materia laboral para que elaboren un artículo inédito que será evaluado por el Consejo Consultivo de la Revista, a fin de que sean publicados en la Revista.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
:	Convocatoria a sesión del Comité Editorial (sesión del c <mark>om</mark> ité editorial, avance de los aspectos técnicos para la publicación de la revista)	09/08/2021	09/08/2021
:	Sesión del Comité Editorial (presentación de las propuestas de diseño de la Revista)	27/08/2021	27/08/2021
3	Gestionar la contratación de los profesionales que brinden los servicios de corrección y traducción de textos.	01/09/2021	30/09/2021
4	Remisión de los artículos recopilados a los miembros del Consejo Consultivo de la Revista, a fin de que sean evaluados	30/09/2021	30/09/2021
5	Remisión de los artículos seleccionados al Fondo Editorial del Poder Judicial	18/10/2021	18/10/2021





6	Publicación de la Revista Digital en plataforma virtual OJS	30/11/2021	31/11/2021
7	Presentación de la Tercera Edición de la Revista	10/12/2021	10/12/2021

#### Responsables

Responsable de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT

#### Áreas Intervinientes

Responsable de Capacitación y Difusión del ETII-NLPT y Fondo Editorial del Poder Judicial.

#### 9. CURSO VIRTUAL: "DERECHO PROCESAL LABORAL"

#### **DESCRIPCIÓN**

Para el éxito de la reforma procesal laboral, es necesario que los abogados litigantes conozcan e identifiquen de manera progresiva, sistemática y teleológica las reglas, formas y actos previstos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para encauzar adecuadamente un conflicto de intereses de índole laboral entre un empleador y un trabajador. En ese sentido, el presente curso permitirá al discente distinguir los tipos de procesos laborales establecidos en la Ley N° 29497, los cuales se regirán por un conjunto de actos procesales autónomos que han sido diseñados para impulsar la celeridad y oralidad de los mismos, en beneficio de la ciudadanía.

#### **OBJETIVOS**

Fortalecer los conocimientos de los abogados litigantes y otros operadores de justicia, respecto a los tipos de procesos laborales establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **ALCANCE**

Operadores de justicia interesados en profundizar sus conocimientos en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Con el presente curso, se espera que los abogados litigantes y demás operadores de justicia conozcan los tipos de procesos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para que





adecuen sus conductas a las reglas y formas de los procesos laborales establecidos en dicha norma procesal, contribuyendo a mejorar la tramitación de los procesos.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

- Proyecto de capacitación.
- Informe de evaluación de resultados.
- Personas capacitadas (se considerará capacitada a quien obtenga una nota superior a 13).

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Se aplicaron encuestas a los abogados litigantes para recopilar, sistematizar, analizar y seleccionar los temas de interés que requieren mayor capacitación.

#### **CRONOLOGÍA DE TRABAJO**

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Diseño del curso de capacitación	02/08/2021	06/08/2021
2	Elaboración de materiales y coordinaciones para su ejecución	02/08/2021	20/08/2021
3	Grabaciones de docentes	09/08/2021	10/09/2021
4	Preparación de aula virtual	13/09/2021	24/09/2021
5	Difusión del curso	27/09/2021	08/10/2021
6	Ejecución del curso	11/10/2021	03/12/2021
7	Elaboración del informe final de la actividad	06/12/2021	10/12/2021

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### Responsables

Responsable del Componente de Capacitación.

#### **Áreas Intervinientes**

ETII-NLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.















### **GESTIÓN DEL CAMBIO**

#### **DESCRIPCIÓN**

En el presente componente se ejecutarán las actividades del Plan de Gestión del Cambio del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, aprobado por Resolución Administrativa N° 338-2018-CE-PJ, de fecha 19 de diciembre de 2018.

#### **OBJETIVO**

Implementar estrategias que permitan mejorar el clima laboral, moldear la cultura organizacional apuntando a la mejora de la percepción de los trabajadores y la ciudadanía sobre la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **ALCANCE**

Magistrados, personal jurisdiccional y administrativo que laboran en los MCL que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional y la ciudadanía en general

#### **RESULTADOS ESPERADOS**

Mejora en un 20% el clima laboral y moldear en 1 punto la cultura actual con la deseada con los objetivos estratég<mark>icos de</mark> la organización, crecimiento en los abogados de 15% en la percepción de los beneficios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.





### 1. ESTUDIO DE CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LOS MÓDULOS CORPORATIVOS A NIVEL NACIONAL

#### **DESCRIPCIÓN**

Nuestra Institución ha realizado mediciones en factores cuantitativos, como por ejemplo números financieros y económicos, flujo de caja, retorno de inversiones, etc. Pero quizá el factor que logra los resultados numéricos es el factor más importante, los recursos humanos, las personas, el talento; sin embargo, llegar a gestionar adecuadamente a las personas es un gran desafío y más aún en el estado.

Los procesos que debemos realizar en la Gestión de Personas se han uniformizado, permitiendo que en todo el Estado Peruano se tenga una sola forma de hacer esta gestión, esto nos permitirá obtener una ventaja competitiva. Por lo tanto, el tener mejor gestión de las personas es una cuestión estratégica crucial para cualquier organización.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha establecido cuales deben ser los Subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos en el Estado, que actividades contempla cada uno de ello y que productos debe entregar como evidencia del trabajo realizado

Es indudable que dentro de estos subsistemas denominados Relaciones Humanas y Sociales, es el más importante, en él se encuentran entre otros los procesos de cultura, clima y comunicación interna, sin los cuales lo más probable es que no se lleve a cabo una correcta gestión de las personas.

El clima laboral y la cultura organizacional son pilares fundamentales para identificar en las personas sus principales motivaciones laborales, por ello la importancia de conocer la situación en la que se encuentran que permita identificar las dimensiones que deben ser mejoradas o mantenidas, dando recomendaciones a las Cortes Superiores de Justicia para su aplicación.

Se requiere del compromiso de los jueces coordinadores y presidentes de los Equipos Técnicos Distritales de Implementación, con la finalidad que los resultados del estudio no queden en un documento, sino que logren realizarse los planes de acción definidos. Debido a que su aplicación creará en los trabajadores ciertas expectativas.

#### **OBJETIVOS**

Identificar las principales dimensiones de motivación en los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales.





#### **ALCANCE**

Trabajadores administrativos y jurisdiccionales de los Módulos Corporativos Laborales a nivel nacional.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Resultados de Clima y Cultura Organizacional.

#### PRODUCTO ESPERADO

• Informe con las dimensiones y resultados por Corte.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- Diseño de las encuestas en donde se definen los objetivos y se valida la encuestas.
- Administración de las encuestas, preparar al equipo que contribuirá a la aplicación y establecer los mecanismos para aplicar.
- Despliegue de la aplicación de las encuestas.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Elaboración de las <mark>encuestas</mark> y plan de sensibilización	08/02/2021	19/02/2021
2	Focus Group de validación de las encuestas	12/04/2021	21/04/2021
3	Adecuación de las encuestas	03/05/2021	14/05/2021
4	Aprobación de las encuestas	17/05/2021	28/05/2021
5	Despliegue de las actividades de sensibilización	01/06/2021	18/06/2021
6	Aplicación de las encuestas	01/07/2021	30/07/2021
7	Tabulación y emisión de los resultados	09/08/2021	20/08/2021
8	Emitir el informe de recomendación al Consejo Ejecutivo para que asuma funciones respecto a Clima Laboral y Cultura Organizacional	31/08/2021	17/09/2021





9	Elaborar informes por cada una de las Cortes Superiores de Justicia	31/08/2021	17/09/2021
10	Hacer seguimiento a la aplicación de las acciones en base a los resultados	20/09/2021	03/12/2021
11	Realizar informe final de la aplicación de las acciones en base a los resultados	06/12/2021	31/12/2021

#### Responsable:

Gestor del Cambio.

#### Áreas Intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

# 2. DESARROLLO DE HABILIDADES DIGITALES Y ALFABETIZACIÓN DIGITAL A LOS INTEGRANTES DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

#### **DESCRIPCIÓN**

Muchos profesionales reciben el reto y la responsabilidad de dirigir equipos principalmente debido a que se han desempeñado de manera exitosa en su especialidad o sobre la base de conocimientos técnicos. Sin embargo, la experiencia y el desarrollo de las habilidades llevarán a un ejecutivo a obtener o adquirir una mayor responsabilidad incluyendo el rol de dirigir personas de una manera efectiva y exitosa. Este programa de desarrollo de habilidades digitales, brinda un conjunto de herramientas que permiten al participante identificar una serie de competencias en el ámbito laboral para la Gestión de Personas a través de una mirada interna a ciertos comportamientos y habilidades que inciden en su productividad personal, así como en su capacidad para dirigir y liderar equipos de trabajo. El programa brinda espacios que permiten generar análisis, discusión y reflexión en valores de situaciones propias de los ejecutivos. Se trata de desarrollar y/o potenciar las competencias necesarias para la dirección a equipos de alto desempeño creando valor a nivel organizacional.

Por ello, hoy en día es imprescindible que todo trabajador cuente con habilidades necesarias para poder mantener una productividad alta, una de ellas es tener una identidad digital y la hora es conocer claramente las herramientas de comunicación efectiva y sobre todo cómo saber gestionar la información con la que cuenta. En este curso los participantes harán un proceso de reflexión sobre uno mismo, identificando





qué está pasando, cómo afecta la productividad y lo profesional, ante ello se revisarán herramientas que permitan enfocar cómo utilizarlas para contribuir en generar mejoras en la productividad laboral, tanto de manera remota como presencial. De este modo, el participante no solo despierta la necesidad de contemplar una serie de habilidades digitales, sino también aprende cómo usarlas para saltar a la acción, inmediatamente culminada cada sesión.

#### **OBJETIVOS**

Contribuir para disminuir la brecha de alfabetización digital en los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales, brindándoles competencias adecuadas que permita enfrentar nuevos retos con ayuda de la tecnología.

#### **ALCANCE**

Personal que labora en los Módulos Corporativos Laborales a nivel nacional.

#### **RESULTADO ESPERADO**

Disminuir en 10% la brecha de alfabetización digital identificada.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

• Informe de disminución de brecha de alfabetización digital.

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- Identificar el nivel de brecha digital
- Elaborar el Programa
- Despliegue del Programa
- INforme con los resultados obtenidos

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Elaboración del instrumento de medición de brecha digital	11/01/2021	29/01/2021
2	Validación por grupo de expertos del instrumento	22/03/2021	31/03/2021
3	Aplicación del instrumento de medición	01/04/2021	16/04/2021
4	Diseño del Programa en base a los resultados de la medición	19/04/2021	30/04/2021





5	Despliegue del Programa diseñado	03/05/2021	31/05/2021
6	Medición de brecha de alfabetización digital	07/06/2021	30/06/2021
7	Informe final del programa	05/07/2021	30/07/2021

Responsable:

Gestor del Cambio

#### Áreas Intervinientes:

ETII-NLPT - Gerencia General - Cortes Superiores de Justicia

### 3. ESTANDARIZAR EL MODELO DE COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS MÓDULOS CORPORATIVOS LABORALES

#### **DESCRIPCIÓN**

Creación de una intranet que solo tengan acceso las personas involucradas en el cambio, con la finalidad de establecer un canal oficial de las comunicaciones.

Se busca que la información en este nuevo ambiente web tenga un gran impacto. Las Intranets permiten a una Organización gastar menos tiempo en cosas que no agregan valor, como la búsqueda de información para resolver un problema. La productividad se incrementa a medida que el conocimiento corporativo es más accesible y la información más precisa. La flexibilidad en el tiempo de entrega del conocimiento se gana a medida que la información siempre esté a un clic de distancia. Las Intranets abren un espacio en donde las fronteras son más pequeñas y el intercambio de información es estimulado. Esto lleva a unos empleados mejor informados y con la habilidad de tomar mejores y más rápidas decisiones. Al final, se termina logrando una mayor productividad y más tiempo para incrementar las ganancias. (Gustavo Gretter InnovaAge).

La noción de "intranet para la organización": el de "cultura de empresa" en términos de información, esto es, cultura informacional o de la información (information literacy), a la que Robert Taylor (Taylor, 1986) define como: el "conjunto de conocimientos y habilidades que un individuo necesita para moverse en una sociedad tecnológica rica en información". Se trata de hacer del uso de la información un hábito





cotidiano en el individuo y que éste sepa cómo seleccionar la información que mejor se adapte a sus necesidades y demandas.

Para que una organización pueda extraer el máximo rendimiento del recurso "información", es imprescindible que sus empleados sean cultos informacionalmente: que conozcan qué recursos hay disponibles, que utilicen esos recursos, que tengan capacidad para evaluar la fiabilidad de una información, que sean capaces de organizar y comunicar información y que valoren y compartan la información como un activo de gran valor para la empresa.

En este sentido, la presente actividad pretende conocer el nivel de cultura informacional de una organización, descubrir los activos con los que cuenta, los medios y la forma en que ambos se combinan, para, en base a esos datos, evaluar la necesidad de implantar la herramienta Intranet en la misma.

#### **OBJETIVOS**

Brindar a los Magistrados, personal Administrativo y Jurisdiccional que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo herramientas que contribuyan al óptimo desarrollo de su trabajo.

#### **ALCANCE**

Esta actividad alcanza a todas las Cortes Superiores de Justicia que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo

#### **RESULTADO ESPERADO**

El 100% de las Cortes que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conocen la intranet.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

Intranet funcionado y desplegada a nivel nacional

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- Análisis profundo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo desde el punto de vista de gestión del conocimiento.
- Evaluación de la viabilidad de implantar la herramienta de intranet en la organización.
- Diseña un prototipo de intranet corporativa
- Entrevistas y encuestas a Usuarios





N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Identificar los activos de información de la organización	05/05/2021	30/05/2021
2	Identificar las fuentes de información	01/06/2021	04/06/2021
3	Conocer las actividades que se desarrolla en la Nueva Ley Procesal del Trabajo a nivel nacional	07/06/2021	11/06/2021
4	Establecer la cadena de valor	14/06/2021	16/06/2021
5	Identificar al grupo de usuarios que participaran en el proceso, en que parte del mismo y en qué medida	17/06/2021	18/06/2021
6	Conocer las necesidades de información del grupo de usuarios. (encuestas y entrevistas)	21/06/2021	30/06/2021
7	Establecer el flujo de información de la organización	01/07/2021	09/07/2021
8	Analizar el Costo de impla <mark>ntación de</mark> la herramienta, capacitación, actuali <mark>zación y man</mark> tenimiento	12/07/2021	23/07/2021
9	Elaborar el listado d <mark>e benef</mark> icios intangibles	12/07/2021	23/07/2021
10	Presentar el i <mark>nforme d</mark> e la propuesta para la elaboración de la Intranet	26/07/2021	30/07/2021
11	Hacer seguimiento al desarrollo	02/08/2021	31/08/2021
12	Prueba de calidad de la Intranet	06/09/2021	17/09/2021
13	Aprobar la Herramienta por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial	20/09/2021	30/09/2021
14	Desplegar la Herramienta a Nivel Nacional	01/10/2021	29/10/2021
15	Hacer Seguimiento de su uso y retroalimentación	01/10/2021	31/12/2021





#### **LUGAR**

El desarrollo de la presente actividad se realizará en los ambientes del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

Gestor del Cambio

#### Áreas Intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

### 4. ESTUDIO DE INTEGRIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LOS MÓDULOS CORPORATIVOS LABORALES

#### DESCRIPCIÓN

El Poder Judicial obtuvo el certificado que acredita el inicio del proceso de implementación para conseguir la certificación del sistema de gestión antisoborno ISO 37001, en los procesos que lleva a cabo la Sala Penal Permanente de la Corte Suprema y el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ).

La gestión para obtener el documento emitido por la empresa International Dynamic Advisors (Intedya), fue realizada a través de la Comisión de Integridad Judicial, por el juez supremo Carlos Arias Lazarte, miembro encargado del referido grupo de trabajo.

La ISO 37001 es la norma mundial aceptada y reconocida para la gestión y certificación de la correcta implementación de un sistema de gestión contra el soborno, lo cual consta de cuatro etapas: planificación, implementación, verificación y certificación.

En este marco de la lucha contra el soborno en las organizaciones, la guía de aplicación del ISO 37001, establece:

A la hora de establecer los elementos que debemos evocar a la hora de poder actuar para que haya menos corrupción, debemos tener en cuenta varias acciones:

- Debemos tener controles eficaces. Si son automatizados mucho mejor, ya que nos evitarán tener que estar atentos constantemente.
- Impartir una mejor formación en valores. Es decir, que la gente sea consciente, que conozca sus valores, que los pongan en práctica.
- Establecer la equidad en las decisiones, de manera que estas sean justas.





- Que haya transparencia en el actuar. Debemos mostrar resultados que sean coherentes con la planificación y si no es así tenemos que rendir cuentas.
- Tener un enfoque de procesos bien estructurados. Esto es una forma de poder aspirar a tener una imagen sobre cómo funciona la organización y que la gente no tome decisiones arbitrarias o erróneas. La descripción de nuestros procesos debe estar inserto en la cultura organizacional

Como se puede apreciar la impartición de valores es un factor fundamental para reafirmar valores, por ello la importancia de empezar a identificar el nivel de integridad de los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales, que permita tener una base fundamental para poder construir valores en los trabajadores.

#### **OBJETIVOS**

Identificar de manera individual los niveles de in<mark>tegridad</mark> en los trabajadores de los Módulos Corporativos Laborales

#### **ALCANCE**

Trabajadores de los Módulos Corpor<mark>ativos L</mark>aborales de todas las Cortes a Nivel Nacional

#### **RESULTADO ESPERADO**

Indicadores globales de los niveles de integridad de los trabajadores a nivel nacional

#### **PRODUCTO ESPERADO**

• Informe con recomendaciones para mejorar los Indicadores globales de los niveles de integridad de los trabajadores a nivel nacional

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizará la siguiente metodología:

- Establecer un panel de expertos (análisis del modelo corporativo identificado el FODA, acordar la misión de los puestos)
- Identificar las competencias para los puestos de trabajo
- Muestra representativa (Identificar un grupo de colaboradores que se considere realizan buenos trabajos)
- Realizar entrevistas (identificar, cuando, como, donde, adquirieron los valores)
- Análisis de Datos
- Validación (Identificar otro grupo de personas, para confirmar las valores de los Módulos Corporativos Laborales)
- Desarrollo del perfiles de contratación
- Elaboración del informe final





#### Responsable

Gestor del Cambio

#### Áreas Intervinientes

ETIINLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

N°	Tareas	Fecha <mark>de Ini</mark> cio	Fecha de término
1	Elaboración del Proyecto	05/04/2021	30/04/2021
2	Diseño de fichas y material para el levantamiento de información técnica sobre (datos de identificación e identificación de expertos)	03/05/2021	07/05/2021
3	Panel de expertos para levantamiento de información técnica	10/05/2021	21/05/2021
4	Análisis y estru <mark>cturación de</mark> la información levantada	24/05/2021	11/06/2021
5	Validación de la propuesta	14/06/2021	18/06/2021
6	Panel de ex <mark>pertos</mark> para la identificación de los valo <mark>res de la or</mark> ganización	21/05/2021	25/05/2021
7	Selección del Grupo N° 01 de Control	05/07/2021	9/07/2021
8	Realizar entrevistas	12/07/2021	20/08/2021
9	Validar (identificar otro grupo de personas, para confirmar los valores más relevantes)	23/08/2021	27/08/2021
10	Elaboración de Informe técnico sustentatorio del Proyecto de Integridad en los Módulos Corporativos Laborales	06/09/2021	17/09/2021
11	Validación de la propuesta por la Sub Gerencia de	20/09/2021	30/09/2021





	Racionalización y la Gerencia de Recursos Humanos		
12	Elevación del Expediente Técnico para la Contratación	05/10/2021	15/10/2021
13	Seguimiento al Servicio	01/11/2021	30/11/2021
14	Recepción de los resultados	01/12/2021	10/12/2021
15	Elevar el informe final de los entregables y preparar la propuesta de inclusión de los indicadores de integridad a los instrumentos de gestión de Recursos Humanos en el Poder Judicial	13/12/2021	17/12/2021

#### **LUGAR**

El desarrollo de la presente actividad se realizará en los ambientes del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

#### **Responsables:**

Gestor del Cambio

#### Áreas Intervinientes:

ETIINLPT, Gerencia General y Cortes Superiores de Justicia.

## 5. DESPLIEGUE DEL PROCESO DE INDUCCIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

#### **DESCRIPCIÓN**

Esta actividad está orientada a brindar una herramienta a los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales que permita realizar óptimamente los programas de inducción de personal que se incorpora al Módulo Corporativo Laboral, facilitando la integración del mismo y permitiendo que conozca la dimensión estructural y funcional del Módulo, así como los alcances de su puesto de trabajo específico.

#### **OBJETIVOS**

Brindar a los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales herramientas que contribuyan al óptimo desarrollo de programas de inducción al personal que se incorpora al Módulo Corporativo Laboral, en el marco del Reglamento de Inducción del





Poder Judicial aprobado mediante R.A. 278-2020-CE-PJ y el Reglamento del Módulo Corporativo Laboral aprobado con Resolución Administrativa N° 399-2014-CE-PJ.

#### **ALCANCE**

Todos los Módulos Corporativos Laborales a nivel nacional.

#### **RESULTADO ESPERADO**

El 100% de los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales desarrollan programas de inducción a todos los colaboradores que se integren a trabajar.

#### **PRODUCTO ESPERADO**

 Programa virtual con explicación de las funciones específicas de cada puesto de trabajo

#### **METODOLOGÍA DE TRABAJO**

- Aplicación del modelo constructivista para el desarrollo de los programas de inducción en la modalidad virtual.
- Actividades para realizar empoderamiento a los Administradores de los Módulos Corporativos Laborales.

N°	Tareas	Fecha de Inicio	Fecha de término
1	Diseño del programa	01/01/2021	31/01/2021
2	Elevar al Consejo Consultivo el programa	01/02/2021	28/02/2021
3	Reunión con el Consejo Consultivo para la Explicación	01/03/2021	12/03/2021
4	Elaboración de Materiales	01/02/2021	28/02/2021
5	Grabacion de Inductores	01/04/2021	30/04/2021
6	Consolidar las grabaciones y material	03/05/2021	07/05/2021
7	Elaborar el Proyecto para aprobación al Consejo Ejecutivo	10/05/2021	14/05/2021





8	Capacitación a los Administradores de los MCL	24/05/2021	28/05/2021
9	Capacitación a los Jefes de Personal	24/05/2021	28/05/2021
10	Mejora de los ajustes a desarrollar	01/01/2021	04/06/2021
11	Despliegue del programa de inducción	14/06/2021	14/06/2021

#### **LUGAR**

El desarrollo de la presente actividad se realizará en los ambientes del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

#### **RESPONSABLES Y ÁREAS INTERVINIENTES**

Responsable:

Gestor del Cambio

#### Áreas Intervinientes:

ETII-NLPT, Gerencia General, Cortes Superiores de Justicia











### **PRESUPUESTO**

PLAN DE ACTIVIDADES ETIINLPT - 2021					
	CONSOLIDADO DE COSTOS				
Actividades Presupuesto Referencial Fuente de Financiamiento					
Actividades	A. Monitoreo	Tuente de l'indiciamiento			
Mejoramiento del dimensionamiento de	711 1110111101100				
personal que tramita la Nueva Ley	Requerimiento	Gerencia General			
Procesal del Trabajo - Sede de Chimbote	Independiente	Gerencia General			
Mejora miento del dimensiona miento de	•				
personal que tramita la Nueva Ley	Requerimiento	Gerencia General			
Procesal del Trabajo - Sede de Cañete	Independiente	Gerencia General			
Plan de Liquidación de los Procesos	Requerimiento				
-	_	Gerencia General			
Tramitados con la Ley N° 26636	Independiente				
Implementación de la Nueva Ley	Requerimiento	Gerencia General			
Procesal del Trabajo - 2021	Independiente				
Visitas y Videoconferencias de	S/. 119,600.00	Gerencia General			
Monitoreo	B. Namerakar				
	B. Normativo				
	C. Capacitación y difusión				
Tercera Edición de la Revista de Derecho	S/. 9,500.00	Gerencia General			
Procesal del Trabajo					
Diseño y organización del Concurso	S/. 37,200.00	Gerencia General			
"Buenas Prácticas NLPT 2021"					
Campaña de Difusión de la NLPT (Día de	S/. 42,300.00	Gerencia General			
Nueva Ley Procesal del trabajo)					
Coordinación con el Centro de					
Investigaciones Judiciales para la	S/. 13,900.00	Gerencia General			
realización del Pleno Nacion <mark>al Labora</mark> l	5,. 25,555.55				
2021					
Organización "Encuent <mark>ro de lo</mark> s Equipos					
Técnicos Distritales de Implementación	S/. 26,520.00	Gerencia General			
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo"					
Cuarta Edición de la Revista de Derecho	S/. 2,000.00	Gerencia General			
Procesal del Trabajo	37. 2,000.00	Gerenola Gerreral			
D. Gestión de Cambio					
Estandarizar el modelo de comunicación					
interna en los Módulos Corporativos	S/. 30,000.00	Gerencia General			
Laborales					
Estudio de integridad en los trabajadores					
de los Módulos Corporativos Laborales	S/. 35,000.00	Gerencia General			
Despliegue del proceso de inducción de	S/. 15,000.00	Gerencia General			
la Nueva Ley Procesal del Trabajo	3/. 13,000.00	Gerencia General			
TOTAL 331,020.00					

<sup>\*</sup> Viáticos calculados en base a tarifario 2019-2020.





\* Viáticos calculados en base a tarifario 2019-2020.

Javier Arévalo Vela Presidente

Patricia Pizarro Carrillo Secretaría Técnica

Andrés Medina Valencia Gestor Administrativo

Jimmy Velasquez Díaz Gestor del Cambio

Componente Normativo José Cruz Castañeda César Estrada Silvestre

Componente de Monitoreo y Evaluación

José Magallanes Carranza David Pérez Ayala

Omhar Burga Labrin Rodrigo Napanga Gonzales Alfredo Orihuela Gutierrez

Componente de Capacitación y Difusión Carlos Valencia Coral Luis Garrido Huamán

Gestoría Administrativa Jesús Flores López

Mesa de Partes Antonio Tanco Tapia

Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo