PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Presidencia del Poder Judicial

Proyecto de Ley N°..6546/2023 - PJ

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Firma Digital
Firmado digitalmente por ARÉVALO VELA Javier FAU 20159981216 soft
Cargo: Presidente Del Poder Judicial
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.11.2023 15:32:02 -05:00

Lima, 28 de Noviembre del 2023

OFICIO N° 000556-2023-P-PJ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
29 NOV. 2023
RECIBIDO
Firma Hora 15:40

Señor
Alejandro Soto Reyes
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, al mismo tiempo, hacerle llegar la Resolución Administrativa N° 000026-2023-SP-CS-PJ de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República, del 28 de noviembre de 2023, que aprueba la presentación de la propuesta legislativa denominada "Ley que modifica los artículos 1 y 2 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N.° 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo".

Dada la necesidad y urgencia de viabilizar dicho proyecto, que tendrá un impacto significativo en la celeridad de los procesos judiciales, le solicitamos que se tramite con la debida prontitud a favor de la ciudadanía.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente

JAVIER ARÉVALO VELA
PRESIDENTE

JAV/rhc

Firma Digital
rmado digitalmente por PIZARRO ARRILLO Patricia Violeta FAU 15159981216 soft
otivo: Doy V°B°
echa: 28.11.2023 15:29:40 -05:00

Esta es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en el Poder Judicial del Perú. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas en: https://verifica.pj.gob.pe/doc/sgd CÓDIGO: 613760 CLAVE: QMQGDS

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Firma Digital
Firmado digitalmente por ARÉVALO VELA Javier FAU 20159981216 soft
Cargo: Presidente De La Sala Plena
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.11.2023 15:14:39 -05:00

Lima, 28 de Noviembre del 2023

RESOLUCION ADMINISTRATIVA DE SALA PLENA N° 000026-2023-SP-CS-PJ

VISTO:

El proyecto de Ley que propone modificar los artículos 1 y 2 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N.° 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, conforme al segundo párrafo del artículo 107° de la Constitución Política del Perú, el Poder Judicial tiene iniciativa legislativa en las materias que son propias de este poder del Estado.

SEGUNDO: Que, la referida propuesta legislativa tiene como propósito modificar los artículos 1 y 2 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y los artículos 51 y 57 el Texto Único de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N.° 017-93-JUS, respecto de la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo, a fin de que determinadas pretensiones puedan obtener sentencia con calidad de cosa juzgada en los juzgados especializados de trabajo, en atención al principio de celeridad procesal establecido en la mencionada Ley N.° 29497 y con el objeto de descongestionar la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Por estos fundamentos, en uso de la citada facultad constitucional de iniciativa legislativa, prevista en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo dispuesto en el inciso 7 del artículo 80° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y, estando al Acuerdo N° 60-2023 de la Décima Cuarta Sesión Extraordinaria de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República llevada a cabo el 23 de noviembre del presente año.

SE RESUELVE:

Firma Digital
rmado digitalmente por PIZARRO ARRILLO Patricia Violeta FAU 159981216 soft
otivo: Doy V°B°
echa: 28.11.2023 15:13:46 -05:00

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar la presentación del Proyecto de Ley que propone modificar los artículos 1 y 2 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N.° 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Remitir al Congreso de la República, dicha iniciativa legislativa en los términos propuestos, para los fines de su competencia.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

JAVIER ARÉVALO VELA
Presidente del Poder Judicial

JAV/rhc

Firma Digital

rmado digitalmente por PIZARRO ARRILLO Patricia Violeta FAU 15998121 6 soft
otivo: Doy V°B°
echa: 28.11.2023 15:13:46 -05:00

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS ARTÍCULOS 1 Y 2 DE LA LEY 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Y LOS ARTÍCULOS 51 Y 57 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N.° 017-93-JUS, EN CUANTO A LA COMPETENCIA POR MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADO LABORALES Y DE LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO

FÓRMULA LEGAL

Artículo 1. Modificación de los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

Se modifican los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el siguiente texto:

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

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

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por la naturaleza de las funciones, y las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.

3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

4. La impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral cuando los trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales. En el caso de las sanciones impuestas por el empleador público distintas a la destitución, se rigen por la ley del proceso contencioso administrativo y lo dispuesto en la presente ley.

5. El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

6. Reconocimiento de los derechos comprendidos en la Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, cualquiera que fuere su cuantía.

7. Reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía.
8. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)".

"**Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo**
Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

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

   a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

   b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

   c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.

   d) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

   e) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

   f) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

   g) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

   h) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

   i) El Sistema Privado de Pensiones.

   j) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y

   k) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

   Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.

PODER JUDICIAL PRESIDENCIA

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo.
4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes:
   a) Pretensiones originadas en prestación de servicios de carácter personal sujetas al Derecho Laboral Público y las carreras especiales al servicio del Estado, así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social.
   b) La impugnación judicial de resoluciones expedidas por tribunales administrativos que resuelvan en materia de Derecho Laboral Público y Derecho de la Seguridad Social, cuando las prestaciones sean otorgadas por un organismo público.
   c) La impugnación contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)."

Artículo 2. Derogación del literal d) del artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Se deroga el literal d) del artículo 51 del Decreto Supremo 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el mismo que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 51.- Competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.

d) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

e) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

f) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

g) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

h) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

i) El Sistema Privado de Pensiones.

j) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.

k) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.

l) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

m) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

n) Otros asuntos señalados por ley."

Artículo 3. Modificación del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Se modifican los incisos del artículo 57 del Decreto Supremo 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el mismo que quedará redactado de la siguiente manera:

"**Artículo 57.- Competencia de los Juzgados de Paz Letrados**

Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

[...]

En materia laboral:

a) De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

b) De los títulos ejecutivos cuando la cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

c) La impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido.

d) El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

e) Reconocimiento de los derechos comprendidos en la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.

f) Reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía.

g) El pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

h) De las liquidaciones para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador.

i) Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía."

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. – Sobre los procesos en trámite

Los procesos laborales iniciados antes de la vigencia de la presente ley continuarán su trámite según las normas procesales con las que iniciaron.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. - Derogación

Se derogan las disposiciones que se oponen a la presente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY QUE REFORMA DIVERSOS ARTÍCULOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y DEL TEXTO ÚNICO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. La justicia laboral efectiva como eje principal de la democracia

La Constitución Política del Perú señala que la potestad de administrar justicia es ejercida por el Poder Judicial. De esta manera, este servicio es parte fundamental del sostén del Estado Democrático de Derecho, equiparable a la educación, la salud o la inclusión social. Al tener esta característica, es primordial que la misma se ejecute en óptimas condiciones. De hecho, se ha conceptualizada por parte de la doctrina el concepto de "justicia democrática", la cual se define como aquella que se "enfoca en función del ser humano y que se caracteriza por su independencia, acceso, transparencia, participación ciudadana y tutela judicial efectiva, precisándose "que sin estos elementos interactuando entre sí, no se puede hablar de una administración de justicia de calidad"[1].

En ese marco, debemos de tener en cuenta que tener una justicia moderna, efectiva y célere es parte del pilar fundamental para la construcción de la democracia. Consideramos importante resaltar la relación entre la administración de justicia laboral y la democracia, una investigación académica sobre esta relación ha concluido en que:

> "sin justicia no hay democracia. La práctica cotidiana ha demostrado que un régimen democrático no puede consolidarse tan solo a partir de reformas constitucionales o el cumplimiento de prácticas electorales, como tampoco simplemente con la creación y adopción exclusiva de políticas públicas.
>
> Un Estado que se precie de ser democrático debe contar además con un sistema judicial que respalde y sancione eficazmente cualquier vulneración a los derechos y libertades fundamentales; pero sobre todo, que garantice a cualquier persona un acceso razonable, igualitario y expedito".[2]

En suma, durante el siglo XX la administración de justicia laboral, no pudo proporcionar a los ciudadanos que trabajan o que son empleadores los elementos esenciales de seguridad jurídica. Por ello, en los albores del siglo XXI, surgió en América Latina una corriente reformadora en el ámbito del proceso laboral. En ese marco, se suscitaron

[1] Mora Mora, Luis Paulino, "Una justicia democrática para la Costa Rica del siglo XXI", Poder Judicial, Costa Rica, pág. 3.
[2] Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno, Obstáculos a la justicia laboral en Centro América y el Caribe: Análisis comparativo, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, El Salvador: Criterio, 2007; pág. 7.

diversas reformas que procuraban disminuir la duración de los procesos. De esta manera, tenemos: Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009), Costa Rica (2012)[3]. Nuestro país no estuvo exento a ello, en ese contexto se promulgo la Ley 29497 - "Nueva Ley Procesal del Trabajo" (en adelante, NLPT) publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero de 2010 y vigente desde julio del mismo año.

La NLPT derogó la Ley 26636 – "Ley Procesal del Trabajo", promulgada el 14 de junio de 1996. Esta norma mantenía una estructura muy parecida al Código Procesal Civil en cuanto a sus principios, procedimiento y formalidades. A esto había que sumarle, cuestiones logísticas como el número reducido de jueces, sobre todo, en los distritos judiciales de gran carga procesal, lo que conllevó a un gran embalse de casos laborales pendientes de resolverse. Todo ello, generó la necesidad de una reforma debido a que las disposiciones no coadyuvaron a tener un proceso laboral célere.

La NLPT tiene como principal característica el ser una norma omnicomprensiva. Por lo que comprende todo conflicto jurídico nacido de una prestación personal de servicios, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista y administrativa; sean estos individuales, plurales o colectivos, referidos a aspectos sustanciales o conexos, previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios[4]. La vigente norma adjetiva introdujo un nuevo modelo de juicio bajo tres elementos: "i) uso intensivo de la tecnología, ii) rol protagónico del juez y iii) oralidad"[5]. Además, las innovaciones no solo se generaron a nivel normativo, sino también se tradujeron en cambios en la estructura del Poder Judicial, que requirió un número adecuado de jueces y un respaldo tecnológico pertinente que es base fundamental del nuevo proceso laboral, entre otras razones, por la notificación electrónica y el registro grabado de la audiencia.

Por estas novaciones, la propia norma dispuso su entrada en vigencia de forma diferida en los Distritos Judiciales. De esta forma, en base a un análisis de las características de cada Corte Superior, se estableció una implementación cronogramada que comprendió a todos los distritos judiciales. Este proceso paulatino de entrada en vigencia inició el 15 de julio del 2010, conforme al siguiente detalle y en las siguientes fechas:

N.º	Distrito judicial	Fecha de implementación	Resolución administrativa	Año
1	Tacna	15/7/2010	232-2010-CE-PJ	Implementados el 2010
2	Cañete	16/8/2010		

[3] Ciudad, Adolfo, "Nuevos sistemas procesales de trabajo en américa latina" (2013). Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, N° 35, 2013.
[4] Arévalo, Javier, "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley Nº 29497" (2013). Segunda edición. Lima: Editorial Rhodas.
[5] Pasco, Mario. "La nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú. Pilares y paradigmas". En: *Laborem*. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N° 11, SPDTSS, Lima, 2009, P. 137.

3	La Libertad	1/9/2010		
4	Arequipa	1/10/2010		
5	Lambayeque	2/11/2010		
6	Cusco	1/12/2010	310-2010-CE-PJ	
7	Moquegua	1/7/2011	124-2011-CE-PJ	Implementados el 2011
8	Ica	8/7/2011		
9	Junín	15/7/2011		
10	Santa	22/7/2011		
11	Cajamarca	26/7/2011		
12	Lima Sur	2/7/2012	023-2012-CE-PJ	Implementados el 2012
13	Lima Norte	3/9/2012		
14	Callao	3/10/2012	179-2012-CE-PJ	
15	Lima	5/11/2012	023-2012-CE-PJ	
16	Loreto	1/9/2014	182-2014-CE-PJ	Implementados el 2014
17	Huánuco	15/9/2014	209-2014-CE-PJ	
18	Sullana	3/11/2014	250-2014-CE-PJ	
19	Tumbes	11/12/2015	321-2015-CE-PJ	Implementados el 2015
20	Áncash	18/12/2015	322-2015-CE-PJ	
21	Ucayali	17/11/2015	318-2015-CE-PJ	
22	Ventanilla	1/12/2015	319-2015-CE-PJ	
23	Lima Este	4/12/2015	320-2015-CE-PJ	
24	Selva Central	1/1/2018	376-2017-CE-PJ	Implementados el 2018
25	Piura	26/11/2018	189-2018-CE-PJ	
26	Puno	6/8/2019	278-2019-CE-PJ	Implementados el 2019
27	Ayacucho	5/12/2019	148-2019-CE-PJ	
28	Apurímac	10/12/2020	332-2020-CE-PJ	Implementados el 2020
29	Pasco	1/12/2020	331-2020-CE-PJ	
30	Huaura	11/12/2020	333-2020-CE-PJ	
31	San Martín	7/10/2021	287-2021-CE-PJ	Implementados el 2021
32	Amazonas	21/10/2021	283-2021-CE-PJ	
33	Madre de Dios	4/11/2021	286-2021-CE-PJ	
34	Huancavelica	13/12/2022	421-2022-CE-PJ	Implementado el 2022

Fuente: Poder Judicial
Elaboración propia.

En suma, la NLPT ha representado una transformación en cuanto a la concepción y estructura del proceso laboral, significando un avance en relación al tratamiento de los conflictos jurídicos laborales. Ahora bien, sin desconocer los avances, obtenidos por la NLPT aún no se ha podido garantizar por completo una justicia laboral ágil y célere enmarcada en el respeto pleno de los derechos fundamentales de la ciudadanía. Luego de más de una década de vigencia la doctrina y los operadores jurídicos advierten de algunos aspectos a mejorar, los mismos que puntualizaremos en las siguientes líneas.

1.2. La sobrecarga procesal como principal problema hacia una justicia laboral célere

La NLPT representó un hito en la forma de concebir el proceso laboral y trajo consigo una mayor celeridad a comparación de su antecesora. Sin embargo, con su implementación en todos los distritos judiciales se ha podido identificar algunos problemas que deben de ser mejorados a fin de optimizar la justicia en materia laboral. Uno de los más importante es la excesiva cantidad de medios impugnatorios que ingresan anualmente a las salas superiores laborales y a la Corte Suprema, la misma que genera una sobrecarga procesal que se traduce en el excesivo retardo en los plazos que establece la norma. Lo que ocasiona no solo un perjuicio para los litigantes y las partes procesales, sino que representa un hecho lesivo en especial a las y los trabajadores que reclaman judicialmente el pago de beneficios sociales, indemnizaciones laborales, reintegro de bonos, reposición, entre otros petitorios.

A fin de poder entender esta problemática en todos sus extremos, es importante tener en consideración que de acuerdo al artículo 141 de la Constitución Política, corresponde a la Corte Suprema fallar en casación y en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema.

> Artículo 141. - Corresponde a la Corte Suprema fallar en casación, o en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema conforme a ley. Asimismo, conoce en casación las resoluciones del Fuero Militar, con las limitaciones que establece el artículo 173.

Bajo este supuesto constitucional la doctrina nacional coincide en señalar que la función principal de la Corte Suprema es la de un tribunal de casación. Como tal, le corresponde ejercer, de manera preferente, el control de la legalidad de los procesos judiciales, así como la vigilancia de la correcta interpretación de la norma. Asimismo, es responsable de conducir y unificar la labor jurisprudencial. Sólo de manera excepcional, cuando el proceso se ha iniciado en una Corte Superior o en la propia Corte Suprema, ésta debiera actuar como instancia de fallo[6].

Teniendo en cuenta esta situación, en el 2021 se propuso el Proyecto de Ley 930/2021-PJ que luego de un amplio debate en el Congreso de la República, se aprobó la Ley 31699 - Ley que optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo. Con esta norma publicada el 1 de marzo de 2023 en el Diario Oficial El Peruano y puesta en vigencia desde el 30 de abril de 2023, se estipula nuevas reglas para interponer el recurso de casación las cueles se pueden resumir de esta manera:

- La Sala Superior declarará inadmisible el recurso de casación, en los siguientes casos: a) no se interpuso contra los autos o sentencias que ponen fin al proceso; b) el monto reconocido en las sentencias que obliguen a dar suma de dinero no supere las 500 Unidades de Referencia Procesal (en adelante, URP); c) no se

[6] Rubio, Marcial. "Estudios sobre la Constitución Política de 1993", Tomo 5, Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 1999.

interpone dentro del plazo de diez días; y, d) no se adjuntó el arancel judicial.

- La Corte Suprema declarará improcedente el recurso de casación, entre otros, por los siguientes motivos: a) se consintió la resolución adversa de primera instancia, o, si esta fuera confirmada por la resolución objeto del recurso; b) se invocan violaciones de la Ley que no hubieran sido deducidas en el recurso de apelación, salvo no hubieran sido previstas en la resolución de primera instancia; y, c) la sentencia de segunda instancia confirma la sentencia de primera instancia.

- La Corte Suprema tendrá la facultad de declarar procedentes los recursos de casación aun cuando no encajen dentro de los requisitos de procedencia. Esto con el fin de desarrollar doctrina jurisprudencial.

- Si la parte recurrente no asiste a la audiencia en la Corte Suprema se declarará improcedente el recurso de casación.

Estas modificaciones van en el camino de robustecer a la Corte Suprema como un tribunal de casación y no de fallo. En ese extremo si bien las nuevas reglas ayudan a optimizar el proceso, consideramos que no se ha podido revertir completamente esta situación. En primer término, debido a que, si bien, el recurso no suspende los efectos de la sentencia de segunda instancia, en la práctica la mayoría de casos los efectos son suspendidos hasta la resolución de este recurso. Esto afecta en mayor medida a las y los trabajadores, quienes dentro de la relación laboral tienen una posición de desventaja económica frente al empleador, tenga que esperar más tiempo para alcanzar su petitorio. Esta problemática se fundamenta en que en base a lo dispuesto de la NLPT los juzgados de paz letrados laborales tienen competencia para procesos de obligaciones de dar no superiores a 50 URP originadas de una relación laboral, formativa o cooperativista, de aspectos sustanciales o conexo, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, así como de los procesos con título ejecutivo que no supere las 50 URP, salvo el cobro de los aportes de las AFP retenidos por el empleador; en este caso, son competentes sin importar la cuantía y al igual que los procesos no contenciosos.

Es decir, todas las demás pretensiones, salvo las establecidas en el artículo 3 de la NLPT para las salas laborales de las cortes superiores, son de competencia de los juzgados especializados de trabajo. Con lo cual, se incrementa el número de casos que pueden llegar vía recurso de casación hasta la competencia de la Corte Suprema. En suma, la descongestión de la sobrecarga de la Corte Suprema en materia laboral brindaría una solución que no solo se reflejaría en una disminución de la carga procesal. Por el contrario, se reflejaría y concretizaría en una resolución más efectiva y célere de procesos que tiene como pretensiones sanciones de amonestación, suspensión sin

goce de remuneraciones, cese de los actos de hostilidad del empleador, incluido el acoso moral o el reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, y de las y los trabajadores del hogar, cuyos ingresos mensuales usualmente se encuentran fijadas en relación a la remuneración mínima vital.

1.3. La conceptualización de la competencia en la NLPT

El diagnostico realizado nos indica que el principal problema es la sobrecarga procesal ligada al uso del recurso de casación. Acaecida debido a las competencias que se han regulado en la NLPT. Por ello, consideramos que la propuesta legislativa debe modificar el ámbito de la competencia que establece la NLPT. En esa línea es importante definir la competencia, para ello resaltamos lo señalado por José Obando de la manera siguiente:

> La competencia es la medida en que la jurisdicción puede ser atribuida a los jueces o tribunales laborales, para el conocimiento y decisión de los asuntos y controversias jurídicas de trabajo. Si la jurisdicción es la facultad del Estado para administrar justicia, en general o en determinada materia, dentro del territorio de la República, la competencia viene a ser esa misma facultad otorgada a los jueces o tribunales laborales, para conocer de los conflictos jurídicos por razón de su naturaleza y cuantía, por la calidad de las personas, por la jerarquía de las funciones, por el lugar o territorio en donde deba adelantarse el proceso, por la acumulación de pretensiones y por el pleno conocimiento de los problemas jurídico laborales.[7]

En suma, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos los jueces tienen competencia, pues la competencia se asigna por ley, teniendo en cuenta criterios como el territorio, materia, función y cuantía.

Ahora bien, sobre ello se debe señalar que el primer párrafo del artículo 6 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la NLPT, señala expresamente: "La competencia solo puede ser establecida por la ley". Ello se debe a que las normas que regulan la competencia son de orden público; ningún juez sea de paz letrado, especializado, superior o supremo puede modificar o renunciar a sus competencias, las cuales son prestablecidas por ley en forma expresa, por lo que cualquier contravención conllevaría a la nulidad de todo lo actuado, sin perjuicio de la responsabilidad funcional del juez.

Las partes tampoco tienen la facultad o habilitación para modificar o renunciar a la competencia de los jueces, por lo que un acuerdo entre el trabajador y el empleador al respecto no sería válido, toda vez que la competencia no depende del arbitrio de las partes, sino de lo que precisa la ley. La única excepción permitida por la ley es la competencia en materia territorial y se configura cuando la demanda es admitida por

[7] Obando Garrido, J. M. (2010). *Derecho procesal laboral.* (5.ª edición, p. 175). Ediciones Tunvimor.

un juez que no es el competente por materia de territorio, y el demandado no deduce la excepción correspondiente, sino que procede a contestarla siempre que resulte a favor del prestador de servicios, con lo cual se da la prórroga de forma automática. Por las razones expuesta, el presente proyecto guarda correlación con lo establecido en la NLPT y el Código Procesal Civil como norma supletoria.

1.4. La ampliación de la competencia de los juzgados de paz letrados laborales como alternativa para la descarga procesal

En materia de competencia la doctrina ha señalado que la NLPT adquiere un carácter omnicomprensivo, lo cual va de acuerdo a las disposiciones normativas que señalan que la competencia de los jueces laborales se extiende a la solución de conflictos derivados de la prestación personal de servicio, sea de naturaleza laboral, formativa, administrativa o cooperativista e incluso civil, en los casos de desnaturalización. En ese contexto se puede concluir:

> De esta manera, se logra establecer un enunciado amplio de las competencias material de los juzgados especializados laborales, siendo la relación de materia detallada meramente referencial. Por eso precisa que la lista no es excluyente y, finalmente, menciona que se considera las pretensiones que a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Debido a esto es que en la NLPT podemos hablar de una justicia laboral omnicomprensiva tal y como se menciona en la norma.[8]

Una de las características más destacables de la NLPT es la introducción de la figura de los juzgados de paz letrados laborales, los cuales, por el incremento de la cuantía de las causas que conocen[9], tendrían un papel más activo en la administración de justicia laboral y, en efecto, así ha venido sucediendo. Lo que se procura con el presente proyecto de ley es aumentar este protagonismo a los juzgados de paz letrados laborales. Esto se buscaría con la aprobación de la presente propuesta ampliando el monto de la cuantía de los procesos y asignándoles nuevas competencias.

De esta manera, los juzgados de paz letrados laborales tendrán como nuevas competencias el conocimiento de pretensiones como las relacionadas al reconocimiento de derechos de las y los trabajadores del hogar y de aquellos que se encuentran contratado bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, así como las referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a los 70 URP. Con esto se logrará beneficiar a los usuarios de la administración de justicia debido a dos consecuencias procesales importantes. Esto debido a que, los casos de competencia de los juzgados de paz letrados laborales obtendrían una

[8] Vinatea, L. y Toyama, J. Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2012, p. 72.
[9] Es importante agregar que en la Ley Procesal del Trabajo derogada, los jueces de paz solo conocían las pretensiones de hasta 10 URP, con la entrada en vigencia de la NLPT su ámbito de competencia se incrementó.

sentencia con calidad de cosa juzgada en los juzgados especializados laborales. Con ello, se podrá descongestionar la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema de Justicia.

De esta manera, se busca racionalizar la actividad de la Corte Suprema para que se afiance como un órgano de debate y resolución bajo parámetros jurídicos de los problemas sociales y políticos más trascendentes en el Perú. Por ello, se hace indispensable que el Poder Judicial, en mérito de la iniciativa legislativa que le confiere el artículo 80 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, proponga modificaciones a la NLPT que permita una mayor eficacia en la tramitación de los procesos, modificando la competencia de los juzgados de paz letrados laborales y de los juzgados especializados de trabajo.

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

PODER JUDICIAL PRESIDENCIA

El presente proyecto de ley tiene por objeto modificar la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo cual se modifican los artículos 1 y 2, tal como se detalla a continuación:

2.1. Modificación del artículo 1 de la NLPT

Redacción actual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	Propuesta de modificación a la redacción actual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo
Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. 2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con	**Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales** Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por la naturaleza de las funciones, y las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o

prescindencia de la cuantía. 3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.	posteriores a la prestación efectiva de los servicios. 2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía. 3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía. 4. La impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral cuando los trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales. En el caso de las sanciones impuestas por el empleador público distintas a la destitución, se rigen por la ley del proceso contencioso administrativo y lo dispuesto en la presente ley. 5. El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. 6. Reconocimiento de los derechos comprendidos en la Ley de las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, cualquiera que fuere su cuantía. 7. Reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía. 8. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Con la modificación propuesta, los juzgados de paz letrados tendrán competencia para el cobro de beneficios económicos cuando el vínculo laboral esté acreditado y cuando de las pruebas aportadas se declare la desnaturalización de los contratos civiles. Asimismo, se propone incrementar el monto de la cuantía de competencia por los

juzgados de paz letrados laborales de cincuenta (50) URP a setenta (70) URP. Este nuevo tope busca que un mayor universo de expedientes judiciales sea de competencia de los juzgados de paz letrados laborales. Con ello, en segunda y última instancia, el juez especializado otorgará una sentencia con carácter de cosa juzgada. De esta forma, un mayor número de casos podrán ser resueltos de manera célere por la justicia.

Por otro lado, la propuesta normativa busca la inclusión del inciso 4, el cual procura que las sanciones impuestas por el empleador privado a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tales como amonestación verbal, amonestación escrita, días de suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral sean materia de competencia de los jueces de paz letrados en primera instancia. Esta modificación recoge el acuerdo 1.2, adoptado en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral que expresamente señala:

> ACUERDO 1.2 Los Juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.

Cabe precisar que en el caso de los trabajadores, cuyo empleador sea una entidad pública, sea cual fuese su régimen laboral, se rige por lo establecido en la ley que regula el proceso contencioso administrativo. Considerando que, en estos casos, se debe agotar la vía administrativa para posteriormente recurrir al Poder Judicial, donde se cuestiona lo decidido en última instancia por la autoridad administrativa.

De igual manera, se incluye los incisos 5, 6, 7 y 8 a fin de incrementar las competencias de los juzgados de paz letrados. De esta forma, el cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia quedará comprendido en ese ámbito competencial. Asimismo, serán también de su competencia lo referido a las y los trabajadores del hogar y aquellos comprendidos en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía. Cabe agregar, que en la derogada Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, establecía que los jueces de paz letrados tenían competencia para conocer y resolver el reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen del trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía. Finalmente, se agrega también la competencia en cuanto al pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cualquiera sea la causa, siendo coherente con los incisos anteriores, siempre que el monto no sea superior a setenta (70) URP.

2.2. Modificación del artículo 2 de la NLPT

Redacción actual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	Propuesta de modificación a la redacción actual de la Nueva Ley Procesal del

	Trabajo
Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia. e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras. j) El Sistema Privado de Pensiones.	**Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo** Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos. b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio. c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral. d) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP). e) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo. f) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución. g) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros. h) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

PODER JUDICIAL PRESIDENCIA

k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única. 3. En proceso abreviado laboral, las retenciones relativas a la vulneración de la libertad sindical. 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo. 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).	i) El Sistema Privado de Pensiones. j) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y k) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral. Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP). 2. En proceso abreviado laboral, las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única. 3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo. 4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia de los casos siguientes: a) Pretensiones originadas en prestación de servicios de carácter personal sujetas al Derecho Laboral Público y las carreras especiales al servicio del Estado, así como las pretensiones propias del Derecho de la Seguridad Social. b) La impugnación judicial de resoluciones expedidas por tribunales administrativos que resuelvan en materia de Derecho Laboral Público y Derecho de la Seguridad Social, cuando las prestaciones sean otorgadas por un organismo público. c) La impugnación contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo. 5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

En correlación con la propuesta normativa en cuanto a la modificación del artículo 1 de la NLPT, corresponde realizar modificaciones en el mismo sentido. De la misma forma, se cambia la fórmula legal del inciso e) con lo cual la responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta (70) URP, serán de competencia de los juzgados especializados.

En esa misma línea, se adecua también el último párrafo del literal l) del numeral 1 del artículo 2. Variando el monto de la cuantía que será de conocimiento de los juzgados especializados para montos superiores a las setenta (70) URP. Finalmente, tenemos la derogación del inciso d), debido a que esta competencia pasaría a los juzgados de paz letrados laborales, con esto, se reordenan el orden de los incisos.

La modificación del inciso 2 tiene como fin definir de manera general en que casos procede la reposición sin especificar el tipo de despido. Por lo que, no se trata de una modificación sustancial, sino de mejora de la redacción del texto legal vigente.
En cuanto al inciso 3, se busca ampliar la competencia actual que solo tiene como foco a la libertad sindical. De esta manera, se busca cumplir con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) ratificados por el Perú relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Teniendo en cuenta que las mismas son una expresión tripartita internacional que involucra el compromiso de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Además, de ser una normativa internacional de cumplimiento obligatorio por los compromisos firmados por nuestro país. Con ello, no solo se mejora la comprensión de los derechos enmarcados por los convenios OIT, sino que implementa la forma en la que el Estado asegure el cumplimiento de estos tratados. Asimismo, con la redacción contenida en el proyecto de ley, se tendrá una fórmula legal que acoge sin límites y sin inconvenientes los futuros tratados que ratificará nuestro país.

Por su parte, en el inciso 4 busca un mejor ordenamiento de los supuestos que son materia de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo frente a procesos contenciosos administrativos. El literal c) se mantiene respecto del texto original, en tanto los literales a) y b) han desarrollado los supuestos que pueden ser materia de cuestionamiento judicial haciendo una remisión a la Ley del Proceso Contencioso Administrativo. Finalmente, en el mismo orden de ideas y por coherencia normativa en el inciso 5 se establece que los juzgados de paz letrados laborales, conocerán pretensiones de hasta setenta (70) URP. Por lo tanto, se requiere actualizar el monto de la cuantía que será de conocimiento de los juzgados especializados para montos que superen las setenta (70) URP.

2.3. Impacto del proyecto de ley en la legislación nacional

En el presente proyecto normativo, se reformulan las competencias de los juzgados de paz letrados laborales adicionando procesos que serán de su conocimiento e incrementando el monto de la cuantía de los mismos. Asimismo, se busca modificar las competencias de los juzgados especializados de trabajo. Estas propuestas cambian las disposiciones de la NLPT; sin embargo, no es la única norma que debe de ser modificada. En ese contexto, se hace necesario generar una coherencia legislativa con la Ley Orgánica del Poder Judicial, que es una norma de desarrollo constitucional y que,

de ser aprobada la presente iniciativa legislativa, debe ser modificada en los siguientes extremos.

Derogación del literal d) del artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

"Artículo 51.- Competencia de los Juzgados Especializados de Trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia las pretensiones relacionadas a:

a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.

b) La responsabilidad por daño emergente, lucro cesante o daño moral incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.

c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.

d) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

e) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.

f) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.

g) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

h) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

i) El Sistema Privado de Pensiones.

j) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral.

k) Las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público.

l) Las impugnaciones contra actuaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

m) Los títulos ejecutivos cuando la cuantía supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

n) Otros asuntos señalados por ley.

Modificación de los literales que regulan la competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral del artículo 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Artículo 57.- Competencia de los Juzgados de Paz Letrados

Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

[...]

En materia laboral:

a) De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

b) De los títulos ejecutivos cuando la cuantía no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

c) La impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido.

d) El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

e) Reconocimiento de los derechos comprendidos en la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.

f) Reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía.

g) El pago de las indemnizaciones por daños y perjuicios cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

h) De las liquidaciones para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador.

i) Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

III. ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD DEL PROYECTO DE LEY

El artículo 107 de la Constitución Política vigente establece quiénes tienen derecho a la denominada iniciativa legislativa; otorga dicho derecho al presidente de la república; y a los congresistas, la iniciativa en la formación de leyes.

También, la norma constitucional otorga este mismo derecho en las materias que les son propias los otros poderes del Estado, las instituciones públicas autónomas, los Gobiernos regionales, los Gobiernos locales y los colegios profesionales. Asimismo, lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a ley.

Precisamente, la carta magna reconoce la existencia de tres poderes del Estado dentro de su organización: Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Judicial. El mismo texto constitucional en su artículo 144 sostiene que el presidente de la Corte Suprema lo es también del Poder Judicial; por lo tanto, tiene legitimidad para poder presentar la presente iniciativa legislativa.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no contempla la creación de nuevos órganos jurisdiccionales que conlleva otros componentes económicos y presupuestales como el correspondiente equipamiento, alquiler de local y su acondicionamiento de ser el caso, y dotación de personal o de recursos humanos, toda vez que la modificación es de variación de competencias. Por lo tanto, no originará mayores gastos al Estado.

Esta iniciativa legislativa tendrá un impacto económico considerable en los usuarios de los servicios de administración de justicia, pues permitirá que casos como cese de actos de hostilidad del empleador, reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de las y los trabajadores del hogar, reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, entre otros, inicien a nivel de los juzgados de paz letrados. Con esto, podrán obtener una sentencia con calidad de cosa juzgada en los juzgados especializados de trabajo. Reduciendo los costos procesales lo que significará una justicia célere y menos onerosa impactando positivamente en la ciudadanía. Además, traerá consigo la reducción de carga laboral de expedientes a nivel de las salas superiores y de la Corte Suprema que conocen temas en materia laboral, respecto de aquellos casos que son de competencia de los juzgados de paz letrados laborales.

V. RELACIÓN CON LAS POLITICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

El Acuerdo Nacional establece dentro sus Objetivos IV, la Política de Estado 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente, que exige un ESTADO MODERNO, EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO QUE GARANTIZA UNA SOCIEDAD JUSTA E INCLUSIVA, SIN CORRUPCIÓN Y SIN DEJAR A NADIE ATRÁS. La visión País al 2050 implica un Estado unitario y descentralizado que debe actuar en todo el territorio nacional de manera eficiente y transparente, bajo los principios de economía social de mercado, libre competencia, subsidiariedad y solidaridad, y garantiza la igualdad de oportunidades.

La gestión del Estado se basa en la ética y en la vocación de servicio al ciudadano. Implica una gestión moderna que usa intensivamente las tecnologías de la información para transparentar la información pública y acercarse a los ciudadanos; y es eficaz y eficiente, brindando servicios públicos adecuados, oportunos y de calidad que aseguran la igualdad de oportunidades. Por ello, las instituciones públicas, en el marco de esta visión, cuentan con altos niveles de aprobación.

Teniendo en cuenta dicho objetivo del Acuerdo Nacional y su visión País al 2050 de llegar al bienestar a través de la formalización y productividad, eficiencia, modernización y transparencia del Estado establecen las líneas directrices, en que la presente propuesta se enmarca a la funcionalidad y eficacia que la sociedad aspira del sector Justicia a través de un proceso juridicial, ágil, célere, breve y sencillo y que responda a esa necesidad de la sociedad de satisfacción de justicia y legitime al Poder Judicial como soporte del juego democrático y garante de los derechos del ciudadano.