Proyecto de Ley N° 7475/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

AMÉRICO GONZA CASTILLO

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
04 ABR. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 3:30pm

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29497, A FIN DE GARANTIZAR EL ACCESO OPORTUNO A LA JUSTICIA LABORAL, POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

A iniciativa del Congresista de la Republica **AMÉRICO GONZA CASTILLO**, miembro del Grupo Parlamentario Perú Libre, en ejercicio del derecho de iniciativa que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política y de conformidad con los dispuesto los artículos 22, 67,75 y 76 del Reglamento del Congreso; proponen el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República,

Ha dado la siguiente Ley;

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29497, A FIN DE GARANTIZAR EL ACCESO OPORTUNO A LA JUSTICIA LABORAL, POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto modificar la Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 y otorgar competencias a los juzgados de paz letrado.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad garantizar el acceso oportuno de la justicia laboral de los trabajadores.

Artículo 3. Modificación del artículo 1° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Se modifica los numerales 1 y 2 del artículo 1° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a **setenta y cinco (75)** 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 a **setenta y cinco (75)** 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.

Artículo 4. Incorporación de numerales al artículo 1° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Se incorpora numerales al artículo 1° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 1.- Competencias por materia de los juzgados de paz letrados laborales:

[...]

4. **Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley.**
5. **Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta setenta y cinco (75) URP vinculadas entre sí.**
6. **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.**
7. **En casos de hostilidad laboral, entendida como cualquier forma de violencia, acoso, discriminación o maltrato en el ámbito laboral.**
8. **En casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine.**
9. **En casos de reconocimiento y protección los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales, como trabajadores de la Micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores del hogar, trabajadores mineros, entre otros.**

Lima, abril de 2024.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **05** de **abril** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 7475/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

La problemática que da lugar a la necesidad de este proyecto de ley radica en la sobrecarga de casos en el sistema judicial peruano, específicamente en la Corte Suprema, lo que conduce a retrasos significativos en la resolución de disputas laborales. Esta situación no solo afecta la eficiencia del sistema judicial, sino que también impone una carga económica y emocional a los ciudadanos que buscan justicia en asuntos laborales.

Además, la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, actualmente limita la competencia de los Juzgados de Paz a casos con un monto de reclamación que no excede las 50 Unidades de Referencia Procesal (URP). Esto restringe la capacidad de estos juzgados para manejar una gama más amplia de casos, lo que podría ayudar a aliviar la carga en la Corte Suprema. Las Unidades de Referencia Procesal (URP) son una medida utilizada en el sistema judicial peruano para determinar el valor económico de ciertas pretensiones en los procesos judiciales. En el contexto laboral, se utilizan para establecer la competencia de los Juzgados de Paz Letrados en procesos donde la cuantía no supere las cincuenta (50) URP, salvo en casos específicos como la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones, donde no hay límite en la cuantía.

Por último, hay ciertos tipos de casos, como los relacionados con el acoso en el lugar de trabajo, el reconocimiento de derechos para los trabajadores domésticos y los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, así como los procesos de ejecución de liquidaciones para cobranza de aportes previsionales iniciados por las AFPs, los cuales requieren una atención especializada y rápida que los Juzgados de Paz podrían proporcionar de manera más eficiente si se les otorga la jurisdicción adecuada.

Por lo tanto, la problemática que este proyecto de ley busca abordar es la necesidad de una reforma que permita una distribución más equitativa de los casos laborales en el sistema judicial, aumentando la competencia de los Juzgados de Paz y mejorando así la eficiencia y la accesibilidad. de la justicia laboral para los ciudadanos peruanos.

Bajo esas premisas, resulta razonable que más que poner atención al criterio de la materia, lo que se debe tener presente al momento de determinar las competencias, es el criterio de la cuantía (Toledo, 2016); ello tiene justificación además en el hecho que tanto los Jueces de Paz Letrados Laborales como los Jueces Especializados de Trabajo, son jueces con conocimientos acreditados en el derecho sustantivo laboral, esto es, con "especialidades jurisdiccionales" en materia laboral (Arévalo, 2016, pág. 565), quienes además han recibido capacitación por parte de la Academia de la Magistratura, así como intercambio de experiencias continuas a través de Pasantías (Vinatea, Luis y Toyama Miyagusuku, Jorge., 2012), con las cuales han adquirido experiencia y conocimientos relevantes en materia laboral; por tanto, están preparados

para resolver las controversias laborales que se les presente, justificándose únicamente la diferencia de sus niveles y competencias, en la cuantía sometida a su conocimiento.

No obstante tal escenario, en la realidad vemos que la carga de trabajo que tienen los Juzgados de Paz Letrados Laborales en materia propiamente laboral (procesos abreviados), es ínfima en tanto que representan no más del 5% de su carga procesal, situación que se vio agravada luego de la emisión del II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral que estableció que dichos Jueces no son competentes para conocer aquellos procesos que contengan pretensiones "no cuantificables" sino únicamente pretensiones "cuantificables"; en consecuencia, si solicitan por ejemplo el reconocimiento de vínculo laboral o la declaración de desnaturalización de un contrato, no serán de su competencia, debiendo remitirse el proceso a los Juzgados Especializados de Trabajo aun cuando la cuantía de la pretensión de pago sea menor a las 50 U.R.P., procesos que a su vez serán de conocimiento de las Salas Laborales en apelación y hasta de la Corte Suprema en caso se recurra vía Casación, esto pese a que como bien indica la doctrina no todo proceso laboral debe llegar a la Corte Suprema (Arévalo, 2016).

Las consecuencias de ello no sólo radican en la reducción de la ínfima carga procesal aludida, sino que además trajo consigo la nulidad de diversas sentencias y de todo el trámite de procesos judiciales (aproximadamente unos 45 expedientes sentenciados en el año 2014) y hoy en día la declaración de improcedencia y/o inhibición de ellos (en un 10%, 6% y 50% de las demandas abreviadas en los 3 últimos años).

1.1. LOS PROCESOS JUDICIALES

El proceso judicial es aquel conjunto de actos procesales originados por las partes y/o por el órgano jurisdiccional, coordinados entre sí y desarrollados en forma sucesiva, cuya finalidad más que el dictado de una decisión judicial (Gozaini, 2005), es lograr hacer efectiva la tutela jurisdiccional que a través de él se busca brindar. Según Montero, la existencia del proceso es un instrumento necesario (2009, p. 303) que surge como una necesidad del Estado, al asumir este en sustitución de las partes el poder coercitivo; por tanto, no le bastará con tener la jurisdicción sino que, además, debe establecer un método o camino para que la solución de los conflictos desemboque en una norma particular, haciéndose efectivos los derechos por él tutelados, buscándose de esta manera mantener la paz social, evitando que los particulares se hagan justicia por mano propia (Alvarado, 2010).

Como dice Priori, la esencia misma del proceso no debe ser olvidada sino se desnaturalizaría su existencia, esencia que no es otra cosa que servir de medio de tutela, esto es, ser un instrumento de la efectividad del ordenamiento jurídico, de las situaciones jurídicas de los particulares, y de la paz social en justicia. (Priori, 2013).

1.2. DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA

La competencia es el modo o manera cómo se ejerce la jurisdicción, es decir, la competencia es el límite de la jurisdicción, y la limita por circunstancias concretas y definidas como la materia, cuantía, grado, turno o territorio. Recogiendo lo señalado por Sagastegui, para la asignación de dichas circunstancias se debe imponer la competencia en atención a las necesidades de orden práctico (2003, pág. 63), pues si lo que se busca es la dirimencia o resolución de los conflictos e incertidumbres jurídicas, qué mejor que asignar estos límites a fin que de manera práctica y ágil se brinde la tutela esperada.

En ese sentido, es sumamente importante verificar si las normas procesales que regulan las competencias de los Juzgados de Paz Letrados Laborales, se encuentran adecuadamente establecidas en cuanto a sus factores de materia y cuantía (Ledesma, 2011, pág. 68) con miras a lograr que el derecho sustancial laboral de los prestadores de servicios se realice, todo lo cual guarda relación con la Tutela Jurisdiccional efectiva y finalidad de los procesos judiciales antes señalados, así como también la estrecha relación que debe existir entre las normas procesales y sustantivas; para tal fin, resultaba importante conocer si las reglas procesales establecidas en la Ley e interpretadas en el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral se encuentran en sintonía o no con la realidad de estos Juzgados así como si el proceso de ejecución mencionado cumple realmente su finalidad.

Desde el análisis de las características de la competencia encontramos a la **Irrenunciabilidad**, según la cual la competencia se establece por mandato imperativo de la ley y por ende los Jueces se encuentran impedidos no sólo de renunciar a ésta sino también de modificarla (Arévalo, 2007, p. 34-35). Otra característica es la **Indelegabilidad**, en virtud a la cual los jueces se encuentran impedidos de delegar las competencias que por ley se les ha atribuido; lo que si pueden hacer es comisionar a otro juez la realización de actuaciones judiciales fuera del ámbito de su competencia territorial, esto sucede por ejemplo a través de los exhortos.

Conforme lo establece el artículo 6 del Código procesal Civil[1], aplicable supletoriamente al proceso laboral conforme lo prevé la primera disposición complementaria de la Ley Nro. 29497 NLPL, la competencia solo puede ser establecida por la ley. Así mismo, la competencia civil no puede renunciarse ni modificarse, salvo en aquellos casos expresamente previstos en la ley o en los convenios internacionales respectivos. De lo señalado, se advierte, que nuestro Código Procesal Civil recoge el principio de legalidad e irrenunciabilidad de la competencia.[2]

[1] Código procesal Civil. Recuperado de: https://www.munlima.gob.pe/wp-content/uploads/2021/07/Codigo-Procesal-Civil.pdf

[2] Código procesal civil. Recuperado de: https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/

Conforme a lo previsto en el artículo 11 del Título Preliminar de la Ley Nro. 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo[3], se tiene que corresponder a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; quedando excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

De lo señalado, tenemos que el nuevo proceso laboral, tiene una competencia omnicomprensiva, ya que no solo se conocerá temas estrictamente laborales, sino que además conocerá otros aspectos; pero, por otro lado, tal competencia se conoce por los órganos jurisdiccionales respectivos, según la materia, función, cuantía y territorio, como se desprende de los artículos 1 a 6 de la nueva ley procesal del trabajo.

1.3. COMPETENCIAS EN LA LEY N° 29497.

Tal como se expuso anteriormente, la reforma de la justicia laboral que se puso en marcha con la Ley N° 29497 (NLPT), no se podía agotar en el cambio de las reglas procesales, sino que para ello se requería de una capacitación constante de los Jueces laborales (Arévalo, 2010, pág. 23), lo que se efectuó a través de la Academia de la Magistratura y el Equipo Técnico de Implementación de la NLPT, adquiriendo los jueces experiencia y conocimientos relevantes en materia laboral.

Igualmente, la importancia que la Ley N.° 29497 otorga a los Juzgados de Paz Letrados Laborales radica en que no se trata de jueces de segundo nivel, sino por el contrario son los jueces más importantes del día a día debido a que representan a la justicia vecinal y/o doméstica, además porque son los jueces que más a la mano tiene un trabajador. Además, la Academia de la Magistratura ha capacitado a nivel nacional a los Jueces de Paz Letrados, en temas laborales sustantivos y procesales y que es bajo esas premisas que la Justicia de Paz Letrada sea una justicia especializada. Finalmente, el Juez de Paz Letrado Laboral constituye expresión de celeridad, dado que no todo proceso laboral debe llegar a la Corte Suprema.

Bajo todas estas premisas, el artículo 1° de la Ley Ni 29497 les asignó a los Jueces de Paz Letrados Laborales competencia para conocer:

I. 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.

[3] Nueva Ley Procesal de Trabajo. recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES

II. 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 prescindencia de la cuantía.
III. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Como vemos en este caso, la NLPT guarda silencio respecto de aquellas pretensiones no cuantificables, como, por ejemplo, el reconocimiento de vínculo laboral y la desnaturalización de los contratos de trabajo, que son las pretensiones más comunes que subyacen a las pretensiones de obligaciones de dar sumas de dinero.

Apreciamos también que a diferencia de la Ley N.° 26636 que estableció la competencia de los Juzgados de este grado sin importar la cuantía para los procesos iniciados por los prestadores de servicios domésticos, en esta se ha impuesto el límite máximo de las 50 URP, trasladándose esta carga excedente (mayor a 50 URP) a los Juzgados Especializados de Trabajo y a la Salas Laborales como segunda instancia.

Igualmente, se ha suprimido la competencia para los procesos de Impugnación de Sanción Disciplinaria, los que históricamente fueron asignados siempre a los Juzgados de Paz Letrados; hoy estos procesos se inician en los Juzgados Especializados de Trabajo, continúan en segunda instancia en las Salas Laborales y por prescindir de cuantía inclusive son recurribles a la Corte Suprema vía Casación.

Sobre esto último, existen hasta dos proyectos presentados con la finalidad de que la competencia de estos procesos retorne a los Juzgados de Paz Letrados Laborales, lo que considero acertado dado que si la evaluación de un despido (para el pago de la indemnización) que es la máxima sanción disciplinaria puede ser conocida por un Juez de Paz Letrado Laboral, es razonable que también tenga la competencia para conocer de sanciones disciplinarias menores.

Al respecto en una entrevista efectuada por el Diario El Peruano al Juez Supremo especialista en materia laboral, Javier Arévalo Vela (Herrera, 2015), señaló sobre el tema:

> "¿Qué aspectos de esta ley deben reformarse? Primero, el tema de la competencia. Hay que aumentar las competencias de los juzgados de paz. ¿Qué competencias deben adquirir los juzgados de paz letrado? Deberían tener competencia en casos de sanciones disciplinarias distintas al despido, tanto de trabajadores del régimen privado como del régimen público. También, en materia de prueba anticipada y deberían conocer algunos aspectos de menor importancia que son de conocimiento de los juzgados de trabajo y que contribuyen a la sobrecarga procesal."

1.4. DE LA COMPETENCIA POR LA MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS, RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE DAR

El artículo 1 de la Ley 29497, NLPL, regula la competencia por la materia de los juzgados de paz letra dos laborales y en su inciso 1, que es el objeto de análisis en el presente proyecto de ley, establece, "En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 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".

La obligación de dar es aquella que tiene por objeto la entrega de una cosa. Cuando hablamos de una obligación de dar suma de dinero, entonces se alude a obligaciones de dar cosas ciertas, las que el Diccionario Jurídico conceptúa "como las de prestación determinada desde el momento en el que la obligación se contrae. Cosa, por definición legal es el objeto corporal susceptible de tener un valor".

Como señala Torres Vásquez, son bienes ciertos los que están determinados, esto es, individualizados desde el momento en que se contrae la obligación. Para que el bien sea cierto, su determinación debe ser perfecta de tal modo que no pueda contundirse con otro bien de su misma especie, a fin de que no exista duda respecto de la prestación debida.

De lo señalado entonces, se tiene que el Juez de Paz Letrado conoce del cumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero, que puede ser bien cierto (ya determinado), o incierto, esto es, por determinarse, pero hasta el límite de las 50 URP. No incluye otro tema, no incluye controversias distintas, porque así lo ha establecido el legislador y no siendo un supuesto de inconstitucionalidad, ilegalidad, solo corresponde aplicarlo en su propio contenido, más aún que se trata de una norma procesal y por ende de cumplimiento obligatorio conforme lo prevé el artículo IX del Título Preliminar del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral.

1.5. COMPETENCIA PARA LAS PRETENSIONES NO CUANTIFICABLES

Según el Diccionario de la Real Academia Española, cuantificable es aquello que se puede cuantificar. En tal sentido, como lo anunciamos líneas arriba para el caso de los procesos judiciales ello está referido al valor económico de la pretensión que le asigna el demandante al postular la demanda.

Ergo, por pretensión cuantificable entendemos aquellas que tienen un valor económico apreciable en moneda nacional y/o extranjera. (v.g. Pago de Indemnización por Despido Arbitrario por S/15,000.00); mientras que pretensiones no cuantificables, serán aquellas que su valor no puede ser representado en la forma antes señalada (v.g. Reconocimiento de vínculo laboral).

1.6. LEGISLACION COMPARADA

Se pueden analizar los marcos legislativos de diferentes países para recopilar ideas sobre cómo se abordan temas similares. Al examinar las leyes laborales y las

competencias judiciales relacionadas con los conflictos laborales en varias jurisdicciones, se pueden identificar las mejores prácticas y posibles modificaciones para mejorar la eficiencia y eficacia de los Juzgados de Paz en el manejo de casos relacionados con el trabajo.

Un enfoque podría compararse las competencias y procedimientos de juzgados o tribunales laborales especializados en países conocidos por sus sólidas leyes laborales y sistemas judiciales, como Alemania, Francia o Brasil. Estas comparaciones pueden proporcionar información valiosa sobre cómo los diferentes sistemas legales manejan los conflictos laborales, el alcance de las competencias otorgadas a los tribunales especializados y los mecanismos establecidos para garantizar una resolución justa y oportuna de los conflictos laborales.

Además, el análisis de las normas laborales internacionales establecidas por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) puede ofrecer una perspectiva más amplia sobre la protección de los derechos de los trabajadores, los mecanismos de resolución de disputas y el papel de los órganos judiciales en el cumplimiento de las leyes laborales.

II. JUSTIFICACION

El objetivo del Proyecto de Ley es ampliar el acceso a la justicia laboral al otorgar competencias adicionales a los Juzgados de Paz Letrados. Esto permitiría que más casos laborales sean atendidos por estos juzgados, lo que podría agilizar los procesos judiciales y brindar una respuesta más rápida a los trabajadores.

Asimismo, el proyecto de ley podría buscar descongestionar los juzgados especializados en materia laboral al transferir parte de su competencia a los Juzgados de Paz Letrados. Al incorporar mayores competencias, se busca descongestionar la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema de Justicia, permitiendo una mayor eficacia en la tramitación de los procesos laborales.

Esto permitiría que los juzgados especializados se enfoquen en casos más complejos, mientras que los Juzgados de Paz Letrados se encargan de resolver casos de menor complejidad. Con ello, garantizar el acceso a la justicia de los trabajadores a nivel nacional, a través de una célere tramitación de los procesos laborales.

Los procesos o Juzgados laborales, por lo general se relaciona al reconocimiento del vínculo laboral, desnaturalización de los contratos, pago de beneficios sociales, cuestionamientos al despido, pago de indemnizaciones, etc. Sin embargo, dentro del universo de procesos laborales que se tramitan en los Juzgado de Paz Letrados Laborales, un porcentaje muy bajo (5.39% en el 2017) lo ocupan este tipo de pretensiones, junto a los procesos de ejecución de actas de conciliación administrativa. El porcentaje más alto (94.61% en el mismo año) lo ocupan los procesos de ejecución de Liquidación para Cobranza de Aportes Previsionales iniciados por las Aseguradoras de fondo de pensiones.

Ello nos lleva a señalar que en la problemática identificada destaca la importancia de conocer si estos procesos judiciales realmente son atendidos en la realidad práctica, esto es, si su respuesta como juzgados de paz resulta necesaria para la tutela de los derechos cuya protección e interés se invoca; y como consecuencia de ello, de ser así, la existencia de los Juzgados para tramitar exclusivamente dichas causas resulta sostenible. En ese mismo horizonte, justifica nuestra propuesta, la propuesta de nuevas competencias que permitan alcanzar la misma finalidad que se intenta al interponer dichos procesos judiciales por parte de los juzgados de paz.

La justificación para un proyecto de ley que modifique la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral puede estar basada en varios factores. Aunque no se encontraron resultados específicos que proporcionen la justificación exacta para este proyecto de ley, podemos inferir algunas posibles razones:

- Ampliar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral: Una posible justificación para este proyecto de ley podría ser la necesidad de fortalecer y ampliar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral. Esto podría estar relacionado con la intención de mejorar el acceso a la justicia laboral y garantizar una resolución más eficiente de los conflictos laborales.

- Mejorar la eficacia del proceso laboral: Otra posible justificación podría ser la intención de mejorar la eficacia del proceso laboral y agilizar la resolución de los casos laborales. Esto podría implicar la necesidad de otorgar a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral competencias adicionales para tratar ciertos tipos de casos laborales, lo que permitiría una distribución más equitativa de la carga de trabajo y una resolución más rápida de los casos.

- Adaptarse a los cambios en el entorno laboral: También es posible que la justificación para este proyecto de ley esté relacionada con la necesidad de adaptar la legislación laboral a los cambios en el entorno laboral. Esto podría incluir la incorporación de nuevas competencias para los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral con el fin de abordar cuestiones emergentes o áreas específicas de conflicto laboral que requieren una atención especializada.

Es importante tener en cuenta que estos son solo ejemplos posibles de justificaciones y que la justificación real para este proyecto de ley puede variar. Para obtener una comprensión más precisa de la justificación detrás de este proyecto de ley, se recomienda consultar fuentes adicionales o buscar información actualizada sobre el tema.

Finalmente, partiendo de las premisas expuestas, debemos decir que la presente propuesta pretende coadyuvar al sinceramiento de las competencias que hoy en día son asignadas a los Juzgados de Paz Letrado Laborales creados a partir de la Ley N° 29497, concluyendo que resulta necesaria la modificación o ampliación en sus

competencias, toda vez que ello tiene incidencia no sólo en los Juzgados de este nivel, sino inclusive en los Juzgados Especializados de Trabajo, Salas Superiores y Salas Supremas Laborales.

III. MODIFICATORIA PLANTEADA

La propuesta del proyecto de ley consiste en modificar el artículo 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Esta modificación se centra en redefinir las competencias de los juzgados de paz letrados laborales, ampliando las competencias de los primeros para incluir casos como:

En primer lugar, la propuesta de modificar y ampliar la cuantía de 50 a 75 Unidades de Referencia Procesal (URP) para que los juzgados de paz letrados laborales puedan conocer procesos busca ampliar la competencia de estos juzgados para abarcar un mayor número de casos laborales y contribuir a descongestionar la carga de trabajo de los juzgados especializados de trabajo y de la Corte Suprema de Justicia. Esto permitiría una mayor eficacia en la tramitación de los procesos laborales y una pronta resolución de los conflictos, garantizando así una justicia laboral más efectiva.

En segundo lugar, el proyecto de ley propone incorporar competencias en materia laboral a los juzgados de paz, según lo siguiente:

1. Pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, y siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la Ley.
2. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta setenta y cinco (75) URP vinculadas entre sí.
3. 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.
4. En casos de hostilidad laboral, entendida como cualquier forma de violencia, acoso, discriminación o maltrato en el ámbito laboral.
5. En casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine.
6. En casos de reconocimiento y protección los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales, como trabajadores de la Micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores del hogar, trabajadores mineros, entre otros.

Esta propuesta, busca ampliar el alcance de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral. Esta propuesta permitiría que los Juzgados de Paz Letrados tengan competencia para conocer y resolver casos que involucren la protección de derechos individuales en el ámbito laboral, siempre y cuando no estén relacionados con la libertad sindical y no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo.

Además, la inclusión de las pretensiones no cuantificables busca garantizar la protección de los derechos individuales de los trabajadores en el ámbito laboral, brindando una vía de acceso a la justicia para resolver conflictos relacionados con la vulneración de estos derechos. Esto podría contribuir a una mayor eficiencia y agilidad

en la resolución de casos laborales, al permitir que los Juzgados de Paz Letrados asuman competencias adicionales en esta materia.

Respecto a la inclusión de pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta setenta y cinco (75) URP vinculadas entre sí permite que en un mismo proceso se puedan presentar varias pretensiones, algunas de las cuales pueden ser cuantificables y otras no. Esta acumulación de pretensiones busca facilitar la resolución conjunta de los diferentes aspectos de un conflicto, evitando la necesidad de llevar a cabo múltiples procesos separados. El objetivo principal en esta parte es lograr una economía procesal, es decir, evitar la duplicidad de procesos y la emisión de decisiones contradictorias. Al acumular las pretensiones vinculadas entre sí, se busca que todas sean examinadas y decididas en una misma sentencia, lo que contribuye a una mayor eficiencia y celeridad en la administración de justicia.

Es importante tener en cuenta que la acumulación de pretensiones está sujeta a ciertos requisitos, como la competencia del juez para conocer de todas las pretensiones, la no exclusión entre las pretensiones acumuladas y la posibilidad de tramitarlas por el mismo procedimiento. Estos requisitos garantizan que la acumulación sea viable y que las pretensiones puedan ser resueltas de manera conjunta.

Respecto a la inclusión de 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, es necesaria por varias razones:

- ✓ Protección de los derechos del trabajador: Al permitir la impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, se brinda al trabajador la posibilidad de defender sus derechos y cuestionar la legalidad o proporcionalidad de una sanción impuesta por el empleador. Esto contribuye a garantizar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.
- ✓ Evitar abusos por parte del empleador: La posibilidad de impugnar sanciones disciplinarias ayuda a prevenir posibles abusos por parte del empleador, ya que se establece un mecanismo para revisar y evaluar la justificación de las sanciones impuestas. Esto fomenta un ambiente laboral más equilibrado y protege los derechos de los trabajadores.
- ✓ Promover la transparencia y el debido proceso: Al permitir la impugnación de sanciones disciplinarias, se promueve la transparencia y se garantiza el respeto al debido proceso. El trabajador tiene la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas en contra de la sanción, lo que contribuye a un proceso más justo y equitativo.

Por otro lado, la inclusión de los casos de hostilidad laboral, entendida como cualquier forma de violencia, acoso, discriminación o maltrato en el ámbito laboral, en los procesos de los Juzgados de Paz es importante porque al incluir estos casos en los procesos de los Juzgados de Paz, se brinda una vía de acceso a la justicia para los trabajadores que han sido víctimas de hostilidad laboral. Esto contribuye a proteger sus derechos laborales y a garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. Con ello, se generan escudos de prevención y erradicación de conductas nocivas, puesto

que la inclusión de estos casos en los procesos judiciales permite visibilizar y abordar las conductas de hostilidad laboral, lo que contribuye a su prevención y erradicación. Al tomar medidas legales contra estas conductas, se envía un mensaje claro de que no serán toleradas en el ámbito laboral. Además, al abordar los casos de hostilidad laboral, se promueve la creación de un ambiente laboral saludable y respetuoso. Esto beneficia tanto a los trabajadores como a los empleadores, ya que un ambiente laboral positivo contribuye a la productividad y al bienestar de todos los involucrados.

Respecto a la inclusión de casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, en los juzgados de paz laborales se sustenta dicha competencia debido a que se protege los derechos de los trabajadores y se brinda una vía de acceso a la justicia para los trabajadores que han sufrido daños y perjuicios en el ámbito laboral. Esto contribuye a proteger sus derechos y a garantizar una compensación justa por los perjuicios sufridos.

Además, contribuye a la agilidad y eficiencia en la resolución de casos al permitir que los juzgados de paz laborales conozcan y resuelvan estos casos, se agiliza el proceso judicial y se evita la necesidad de acudir a instancias judiciales superiores. Esto contribuye a una mayor eficiencia en la administración de justicia y a una pronta resolución de los casos. De esta manera fomenta el respeto a los derechos laborales y contribuye a prevenir futuras situaciones de daño o perjuicio en el ámbito laboral.

Por último, la inclusión de casos relacionados con el reconocimiento y protección de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales, como trabajadores de la Micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores del hogar, trabajadores mineros, entre otros, en los procesos de los juzgados de paz laborales se sustenta en crear mecanismos de protección de los derechos laborales al incluir estos casos en los procesos de los juzgados de paz laborales, puesto que se garantiza que los trabajadores en regímenes especiales tengan acceso a la justicia y puedan hacer valer sus derechos laborales. Esto contribuye a asegurar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral. Asimismo, asegura la igualdad de protección para que los trabajadores en regímenes especiales tengan la misma protección y acceso a la justicia que los trabajadores en otros regímenes laborales. Y, por último, al permitir que los casos relacionados con los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean conocidos y resueltos en los juzgados de paz laborales, se establece un mecanismo para prevenir y sancionar posibles abusos por parte de los empleadores. Esto contribuye a crear un ambiente laboral más justo y seguro para estos trabajadores.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto de la vigencia de la norma propuesta sobre la legislación nacional en relación con el proyecto de ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral sería el fortalecimiento del sistema judicial en asuntos laborales. Al implementar esta modificación, se ampliarían las competencias de los Juzgados de Paz Letrados, lo que

podría agilizar y mejorar la resolución de conflictos laborales, promoviendo la eficiencia y la equidad en la administración de justicia en este ámbito específico.

Además, al agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, se estaría contribuyendo a la descentralización y a la promoción de una justicia más accesible y especializada en temas laborales a nivel local, lo que podría impactar positivamente en la eficacia de la resolución de disputas laborales y en la protección de los derechos de los trabajadores. En otras palabras, la vigencia de la norma propuesta en el contexto del proyecto de ley mencionado tendría un efecto significativo en fortalecer el sistema judicial laboral, mejorar la eficiencia en la resolución de conflictos y promover una justicia más especializada y accesible en asuntos laborales a nivel local.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La modificación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral podría resolver varios problemas en algunas posibles áreas de mejora:

- Acceso a la justicia laboral: Una posible problemática que se podría abordar con esta modificación es mejorar el acceso a la justicia laboral. Ampliar las competencias de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral podría permitir que más casos laborales sean atendidos en instancias judiciales más cercanas y accesibles para los trabajadores.
- Eficiencia en la resolución de casos: Otra posible problemática que se podría resolver es la mejora en la eficiencia de la resolución de casos laborales. Al otorgar competencias adicionales a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, se podría agilizar el proceso de resolución de casos y reducir los tiempos de espera para los trabajadores involucrados.
- Especialización en materia laboral: La modificación de la ley también podría abordar la necesidad de contar con instancias judiciales especializadas en materia laboral. Al agregar competencias específicas a los Juzgados de Paz Letrados en este ámbito, se podría garantizar una mayor expertise y conocimiento en la resolución de conflictos laborales.

VI. RELACIÓN DEL PROYECTO DE LEY CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La modificación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral estaría relacionada con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional en el ámbito laboral y las políticas de Estado del Acuerdo Nacional se encuentra estrechamente relacionada. Al respecto, es importante tener en cuenta que el Acuerdo Nacional es un pacto político y social en el cual se establecen las políticas de Estado en diferentes áreas, incluyendo el aspecto laboral.

La modificación propuesta esta alineada con los objetivos y principios establecidos en el Acuerdo Nacional en relación a la, la promoción de la igualdad de oportunidades y el fomento de la movilidad social. Así tenemos:

- El fortalecimiento del acceso a la justicia laboral: La modificación de la ley podría estar alineada con la política de Estado de garantizar el acceso a la justicia para todos los ciudadanos. Al agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, se podría ampliar la capacidad de estos juzgados para atender casos laborales y brindar una vía de resolución de conflictos más accesible para los trabajadores.
- La promoción de la equidad y protección de los derechos laborales: La modificación de la ley podría estar en línea con la política de Estado de promover la equidad y proteger los derechos laborales. Al otorgar competencias adicionales a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, se podría fortalecer la capacidad de estos juzgados para garantizar una adecuada protección de los derechos de los trabajadores y promover la equidad en el ámbito laboral.
- La mejora en la eficiencia y celeridad de los procesos laborales: La modificación de la ley podría buscar mejorar la eficiencia y celeridad en los procesos laborales. Al agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, se podría descentralizar la carga de trabajo de los juzgados superiores y especializados, lo que podría agilizar la resolución de casos y reducir los tiempos de espera para los trabajadores involucrados.

En consecuencia, la presente propuesta legislativa se enmarca en la siguiente política de estado:

- ✓ **Acceso a Empleo Digno**: La modificación apunta a mejorar la calidad del empleo, lo que resuena con el compromiso de promover el empleo digno y productivo plasmado en las Políticas de Estado.[4]

- ✓ **Competitividad y Productividad**: Al potenciar las competencias de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, el proyecto contribuye a promover la competitividad y la productividad en el país, como se enfatiza en las Políticas de Estado.[5]

- ✓ **Ética, Transparencia y Erradicación de la Corrupción**: El fortalecimiento del marco legal y del sistema judicial en materia laboral se alinea con el compromiso de promover la ética, la transparencia y la erradicación de la corrupción, tal como se establece en las Políticas de Estado.[6]
- ✓ **Promoción de la justicia y el estado de derecho**: el proyecto apoya la promoción de la justicia y el estado de derecho mejorando la eficiencia y eficacia

[4] Décimo cuarta política de estado. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/128db00045e8c5858d6cbdc35bc000a9/ACUERDO+NACIONAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=128db00045e8c5858d6cbdc35bc000a9
[5] Décimo octava Política De Estado. Op. cit.
[6] Vigésimo Sexta Política De Estado. op cit

del sistema legal en el manejo de casos relacionados con el trabajo, lo cual está en línea con las políticas estatales.[7]

Por lo tanto, las modificaciones propuestas a la Ley 29497 para facultar a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral son consistentes con los objetivos y principios generales delineados en las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La modificación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para agregar competencias a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral estaría vinculada con la agenda legislativa en el ámbito laboral. En el documento "Proyecto de Agenda Legislativa 2023-2024" se menciona específicamente el " **EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL** " como uno de ios temas prioritarios.[8] Este enfoque refleja el compromiso del Congreso de la República del Perú con la que podemos inferir algunas posibles razones:

1) Actualización y adaptación de la legislación laboral: La modificación de la ley podría estar en línea con los esfuerzos del gobierno y del poder legislativo por actualizar y adaptar la legislación laboral a las necesidades actuales. Esto podría implicar la necesidad de otorgar competencias adicionales a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral para abordar nuevas problemáticas o áreas específicas de conflicto laboral.
2) Mejora del acceso a la justicia laboral: La modificación de la ley podría tener como objetivo mejorar el acceso a la justicia laboral para los trabajadores. Esto podría implicar la necesidad de ampliar las competencias de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, lo que permitiría una distribución más equitativa de la carga de trabajo y una mayor disponibilidad de instancias judiciales para resolver conflictos laborales.
3) Fortalecimiento del sistema de justicia laboral: La modificación de la ley podría buscar fortalecer el sistema de justicia laboral y garantizar una resolución más eficiente de los casos laborales. Esto podría implicar la necesidad de otorgar competencias adicionales a los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, lo que permitiría una mayor especialización y conocimiento en la resolución de conflictos laborales.

Según lo señalado, la vinculación del proyecto de ley con la agenda legislativa está relacionado con los siguientes objetivos y políticas:

OBJETIVOS	POLITICA DE ESTADO	TEMATICA
II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL	11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE	31. ACCIONES DEL ESTADO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA INEQUIDAD SOCIAL

[7] Primera politica de Estado. op cit.
[8] Resolución Legislativa del Congreso Nº 002-2023-2024-CR. Obtenido de: https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2225424-1

	OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN	32. BÚSQUEDA DE LA IGUALDAD Y RECONOCIMIENTO EN LAS RELACIONES LABORALES