



Comisión de Justicia y Derechos Humanos

"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"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

COMISIÓN DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

Período anual de sesiones 2023 – 2024

Señor presidente:

Han ingresado para estudio y dictamen de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos las siguientes iniciativas legislativas:

PROYECTO DE LEY	PROPONENTE	TÍTULO DE LA PROPUESTA
6546/2023-PJ	Poder Judicial	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 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo.
7475/2023-CR	Américo Gonza Castillo (GP Perú Libre)	Ley que modifica la Ley 29497, a fin de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral, por parte de los trabajadores

Después del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, en su Décimo Tercera Sesión Extraordinaria Semipresencial, celebrada el 26 de junio de 2024, acordó por **UNANIMIDAD** de los presentes, la **APROBACIÓN** del presente dictamen. Con los votos favorables de los siguientes congresistas: **Gonza Castillo, Muñante Barrios, Acuña Peralta María, Alva Prieto, Balcázar Zelada, Cruz Mamani, Dávila Atanacio, Echaíz de Núñez Izaga, Juárez Calle, Juárez Gallegos, Luque Ibarra, Medina Minaya, Morante Figari, Moyano Delgado, Paredes Gonzáles, Portalatino Ávalos, Torres Salinas, Ventura Ángel y Vergara Mendoza**. No hubo votos en contra, ni abstenciones.

I. SITUACIÓN PROCESAL

1.1 Antecedentes procedimentales

Los proyectos de ley fueron presentados y decretados a la Comisión de Justicia y Derechos Humanos conforme se aprecia en el siguiente cuadro:

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

PROYECTO DE LEY	FECHA DE PRESENTACIÓN	FECHA DE DECRETO E INGRESO A LA COMISIÓN	COMISIONES
<u>6546/2023-PJ</u>	29.11.2023	31.11.2023	Justicia y Derechos Humanos Trabajo y Seguridad Social
<u>7475/2023-CR</u>	04.04.2024	05.04.2024 16.04.2024	Trabajo y Seguridad Social Justicia y Derechos Humanos

Las iniciativas legislativas materia del presente dictamen cumplen con los requisitos generales y específicos señalados en los artículos 75, 76 y 77 del Reglamento del Congreso de la República, por lo que se realizó el estudio correspondiente.

1.2 Antecedentes parlamentarios

a) Periodo 2016-2021

No se presentaron proyectos de ley de la misma materia.

b) Periodo 2011-2016

No se presentaron proyectos de ley de la misma materia.

II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

2.1. Proyecto de Ley 6546/2023-PJ.

El texto normativo del Proyecto de Ley 6546/2023-PJ consta de tres artículos, una disposición complementaria transitoria y una única disposición complementaria derogatoria. El **objeto** de la propuesta es modificar la competencia por materia de

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

los juzgados de paz letrados laborales y de los juzgados especializados de trabajo en el ámbito laboral. El **objetivo principal** es agilizar los procesos judiciales, descongestionar la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema de Justicia de la República, y mejorar la eficiencia y celeridad de la justicia laboral en el Perú.

El principal **problema** que la reforma propuesta pretende abordar en el sistema de justicia laboral peruano es la excesiva carga procesal que conduce a retrasos en la resolución de conflictos laborales. Prueba de ello es la abrumadora cantidad de recursos y el consiguiente atraso, que no sólo obstaculiza a los litigantes y partes procesales, sino que también afecta desproporcionadamente a los trabajadores que buscan reparación judicial por prestaciones sociales, indemnizaciones laborales, bonificaciones, reintegros, entre otras reclamaciones.

La **propuesta** del proyecto de ley consiste en modificar los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, así como los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Esta modificación se centra en redefinir las competencias de los juzgados de paz letrados laborales y de los juzgados especializados de trabajo, ampliando las competencias de los primeros para incluir casos como el cese de actos de hostilidad del empleador, derechos de trabajadores del hogar y del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, siempre que no superen una cantidad determinada. Asimismo, se busca modificar las competencias de los juzgados especializados de trabajo para casos específicos de responsabilidad civil por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo con montos indemnizatorios mayores. Además, la propuesta busca modificar y ampliar la cantidad de 50 a 70 Unidades de Referencia Procesal (URP) para que los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral puedan conocer procesos que no superen dicha cantidad.

En ese sentido, la redistribución de competencias a los tribunales de paz especializados **impactaría** la carga de trabajo de la Corte Suprema al reducir la carga de los casos relacionados con el trabajo en los niveles superiores del sistema judicial. Esto resultaría en una reducción de la carga de trabajo de la Corte Suprema y los tribunales superiores, ya que ya no tendrían que manejar casos que caen dentro de las competencias de los tribunales especializados en paz.

Como **resultado**, la Corte Suprema y los tribunales superiores podrían centrarse en otros tipos de casos, lo que daría lugar a un sistema judicial más eficiente y racionalizado.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

2.2. Proyecto de Ley 7475/2023-CR.

El texto normativo del Proyecto de Ley **7475/2023-CR** consta de cuatro artículos, sin disposiciones complementarias, finales o derogatorias. El objeto de la ley propuesta es modificar la legislación laboral para ampliar las competencias de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, permitiendo que puedan conocer y resolver casos relacionados con la protección de derechos individuales en el ámbito laboral, impugnación de sanciones disciplinarias, hostilidad laboral, pago de indemnizaciones, entre otros. Esto tiene como objetivo mejorar el acceso a la justicia laboral y agilizar la resolución de conflictos laborales.

El principal **problema** que la reforma propuesta pretende abordar en el sistema de justicia laboral peruano 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 afecta la eficiencia del sistema judicial y genera una carga económica y emocional para los ciudadanos que buscan justicia en asuntos laborales.

La propuesta del proyecto de ley consiste en modificar el artículo 1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Esta modificación busca ampliar las competencias de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, permitiendo que puedan conocer y resolver casos relacionados con la protección de derechos individuales en el ámbito laboral, impugnación de sanciones disciplinarias, hostilidad laboral, pago de indemnizaciones. Además, la propuesta busca modificar y ampliar la cantidad de 50 a 75 Unidades de Referencia Procesal (URP) para que los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral puedan conocer procesos que no superen dicha cantidad.

En ese sentido, la propuesta de modificar la Ley 29497 para ampliar las competencias de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral tendría como impacto principal el fortalecimiento del sistema judicial en asuntos laborales, permitiendo una mayor eficiencia en la tramitación de procesos laborales y una pronta resolución de conflictos. Esto contribuiría a descongestionar la carga de trabajo de los juzgados especializados de trabajo y de la Corte Suprema de Justicia, garantizando una justicia laboral más efectiva.

Como resultado, se espera una mejora en el acceso a la justicia laboral, una mayor agilidad en la resolución de conflictos laborales, y la promoción de la igualdad de oportunidades y el fomento de la movilidad social, en línea con los objetivos y principios establecidos en el Acuerdo Nacional.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

III. MARCO NORMATIVO

3.1. Legislación Nacional

- a) Constitución Política del Perú.
- b) Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, aprobado por Resolución Ministerial 010-93-JUS.
- c) Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

3.2. Legislación Comparada

- a) Código General del Proceso de Uruguay, establecido por la Ley 19.090.
- b) Ley de Enjuiciamiento Civil 2000 en España.
- c) Ley 1564 de 2012, que expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.

IV. OPINIONES TECNICAS SOLICITADAS

Se ha solicitado opinión e informe técnico a las siguientes instituciones:

a) Proyecto de Ley 6546/2023-PJ:

PROYECTO DE LEY	OFICIO	INSTITUCION	FECHA
Proyecto de Ley 6546/2023-PJ	OFICIO-0842-2023-2024-CJDDHH-CR-MINJUS	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	15/12/2023
	OFICIO-0843-2023-2024-CJDDHH-CR-MINTRA	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	15/12/2023

b) Proyecto de Ley 7475/2023-CR:

PROYECTO DE LEY	OFICIO	INSTITUCION	FECHA
Proyecto de Ley 7475/2023-CR	OFICIO-2060-2023-2024-CJDDHH-CR-MINJUS	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	22/04/2024
	OFICIO-2061-2023-2024-CJDDHH-CR-PJ	Poder Judicial	22/04/2024

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

	OFICIO-2062-2023-2024-CJDDHH-CR-MINTRA	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	22/04/2024
	OFICIO-2063-2023-2024-CJDDHH-CR-DP	Defensoría del Pueblo	22/04/2024

V. OPINIONES TECNICAS RECIBIDAS

5.1. El Proyecto de Ley 6546/2023-PE, ha recibido las siguientes opiniones:

5.1.1. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Mediante el OFICIO-000723-2024-MTPE, de fecha 04 de abril de 2024, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo remite el Informe 000230-2024-MTPE/4/8, elaborado por la Oficina General de Asesoría Jurídica, el cual concluye que el Proyecto de Ley 6546/2023-PE, resulta viable parcialmente, por las siguientes consideraciones:

- *"La propuesta tiene como la finalidad trasladar ciertas materias de competencia atribuidas a los Juzgados Especializados de Trabajo a los Juzgados de Paz Letrado, así como ampliar la cuantía de las competencias ya atribuidas.*
- *Se debe tener en cuenta que, los conflictos laborales sometidos a los Juzgados de Paz Letrados son mínimos y no revisten mayor complejidad en comparación a los que se tramitan en los Juzgados Especializados de Trabajo, lo que convierte a los primeros en órganos de atención rápida y oportuna de conflictos, lo cual es posible debido a la naturaleza simple de los casos que se someten a su conocimiento.*
- *La exposición de motivos no se fundamenta en que las materias que se pretender trasladar de los Juzgados Especializados de Trabajo a los Juzgados de Paz Letrado revisten de menor complejidad y que por tal motivo deban ser conocidos por el órgano judicial laboral de primer nivel; así como tampoco que las materias sean pasibles de ser tramitadas mediante el proceso abreviado laboral considerando que actualmente son tramitadas en la vía del proceso ordinario laboral.*
- *No se presenta información estadística relacionada con la actual carga judicial de los Juzgados de Paz Letrados, que permita verificar que la implementación de lo propuesto no conlleve a una sobrecarga de procesos en dicha instancia que dificulte su funcionamiento.*

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

- *No se precisa el tipo de proceso laboral (ordinario o abreviado) que sería aplicable para los conflictos sobre cese de actos de hostilidad, reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores del hogar y de los trabajadores bajo el régimen especial Mype, o la impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido; lo cual resulta necesario ser detallado a nivel legal como sí ha sido precisado respecto de las demás competencias."*

VI. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

4.1. Análisis técnico legal

4.1.1. Antecedentes

Los antecedentes señalados en las propuestas de modificación de la competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales y de los juzgados especializados de trabajo en el ámbito laboral incluyen desde hace muchos años la necesidad de descongestionar la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema de Justicia, así como mejorar la eficiencia y celeridad de la justicia laboral en el Perú.

Desde el punto de vista histórico, la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, mantenía una estructura muy parecida al Código Procesal Civil en cuanto a sus principios, procedimiento y formalidades. A esto se sumaba cuestiones logísticas como el número reducido de jueces. Estos problemas generaron la necesidad de aprobar la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). La Ley 29497, entró en vigencia en 2011 con el objetivo de modernizar y agilizar el sistema de justicia laboral en Perú. Sin embargo, a lo largo de los años, se han identificado algunas deficiencias en la aplicación de la ley, especialmente en lo que respecta a la competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrados y de los Juzgados Especializados en materia laboral.

Como comisión de Justicia y Derechos Humanos debemos de considerar los problemas identificados sobre el tema que incluyen principalmente la falta de acceso a la justicia para trabajadores y empleadores en áreas rurales y remotas, la falta de agilidad en la resolución de conflictos laborales, y la falta de especialización de los juzgados en determinadas materias laborales.

Respecto a las propuestas de Reforma que se han dado tenemos propuestas de reforma que buscaban modificar la competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrados y de los Juzgados Especializados en materia laboral a fin de mejorar

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

el acceso a la justicia y agilizar la resolución de conflictos laborales. La propuesta incluye:

- a) Ampliación de la Competencia de los Juzgados de Paz Letrados: Se propone ampliar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral, especialmente en áreas rurales y remotas, para garantizar el acceso a la justicia a los trabajadores y empleadores en esas zonas.
- b) Creación de Juzgados Especializados en Materia Laboral: Se propone crear Juzgados Especializados en materia laboral para garantizar la especialización en determinadas materias laborales y agilizar la resolución de conflictos laborales.
- c) Mejora de los Procedimientos de Resolución de Conflictos Laborales: Se propone mejorar los procedimientos de resolución de conflictos laborales, incluyendo la mediación y la conciliación, para agilizar la resolución de conflictos laborales y reducir la carga de los juzgados.
- d) Fortalecimiento de la Capacitación y Formación de los Jueces: Se propone fortalecer la capacitación y formación de los jueces en materia laboral para garantizar una aplicación adecuada de la ley y una resolución justa y oportuna de los conflictos laborales.

Además, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha experimentado cambios en el pasado, como la optimización del recurso de casación¹. Además, se han dispuesto la entrada en vigor de la ley en diversas cortes² y se han especificado aspectos como la competencia en las acciones indemnizatorias por discriminación y la prohibición de la acumulación de la acción indemnizatoria con la de nulidad de despido³. Estos cambios buscan mejorar la aplicación de la ley y garantizar una justicia más efectiva en el ámbito laboral.

Los artículos de la Ley 29497 que se han modificado en el pasado son:

- a) Artículo 1: Se ha modificado para optimizar el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, afectando los artículos 34, 35, 36, 37 y 39 4.

¹ Ley 31699, Ley que optimiza el recurso de casación en la nueva ley procesal del trabajo. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2156037-1>

² Resolución Administrativa N° 000421-2022-CE-PJ. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2133565-3>

³ Nueva Ley Procesal Del Trabajo- Ley 29497. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.%2BLEGISLACION%2BLey%2BN%C2%BA%2B29497%2BNueva%2BLey%2BProcesal%2Bdel%2BTrabajo.pdf?MOD=AJPERES>

⁴ Ley 31699, idem. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2156037-1>

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

- b) Artículo 16: Se ha modificado para incluir la teoría del caso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 5
- c) Artículo 38 del Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones: Se ha modificado para establecer reglas especiales en la ejecución de adeudos contenidos en la liquidación para cobranza 6.
- d) Incorporación del artículo 37-A: Este artículo fue incorporado para establecer la competencia de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema 7.

Para cerrar ese acápite se tiene que hacer mención que 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. En ese sentido, 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. Sin embargo, sin desconocer los avances, aún no se ha podido garantizar por completo una justicia laboral ágil y célere.

4.1.2. La justicia laboral efectiva como eje principal de la democracia y el acceso a la justicia.

La justicia laboral es de vital importancia en la democracia peruana, ya que es el medio por el cual se garantiza el respeto y protección de los derechos laborales de los trabajadores. En una democracia, el Estado está obligado a garantizar la protección de los derechos de sus ciudadanos, y la justicia laboral desempeña un papel fundamental en este proceso. La justicia laboral permite a los trabajadores presentar reclamos y demandas contra sus empleadores en caso de violaciones de sus derechos laborales, y asegura que estos casos sean resueltos de manera justa y equitativa. Además, la justicia laboral ayuda a promover la igualdad y la justicia social, ya que garantiza que todos los trabajadores, independientemente de su estatus socioeconómico, tengan acceso a la justicia y a la protección de sus derechos laborales.

⁵ Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2023). Modificación del artículo 16 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) incluyendo teoría del caso. Recuperado de: https://www.sptdss.org.pe/articulos_miscelanea/modificacion-del-articulo-16-de-la-ley-no-29497-nueva-ley-procesal-del-trabajo-nlpt-incluyendo-teoria-del-caso/

⁶ Nueva Ley Procesal Del Trabajo- Ley 29497. Recuperado de: <https://www.pi.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.%2BLEGISLACION%2BLey%2BN%C2%BA%2B29497%2BNueva%2BLey%2BProcesal%2Bdel%2BTrabajo.pdf?MOD=AJPERES>

⁷ Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría (2023). Se optimiza el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y se modifica Reglamento de Asignación Familiar <https://ppulegal.com/ppu-legal/se-optimiza-el-recurso-de-casacion-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-y-se-modifica-reglamento-de-asignacion-familiar/>

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

La administración de justicia laboral en la mayoría de los países de América Latina necesita una profunda revisión, modernización y fortalecimiento para garantizar un sistema democrático de relaciones laborales articulado en base al concepto de trabajo decente preconizado por la OIT. Esto es crucial para el afianzamiento de la democracia y la gobernabilidad del país.⁸

La justicia laboral también desempeña un papel importante en la promoción del desarrollo económico y social del país. Un sistema de justicia laboral eficaz y eficiente puede ayudar a crear un entorno favorable para las empresas y los inversionistas, ya que les brinda la seguridad jurídica necesaria para operar y expandirse. Al mismo tiempo, la justicia laboral puede ayudar a proteger a los trabajadores de las prácticas laborales abusivas y a garantizar que reciban un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo.

El acceso a una tutela judicial efectiva laboral implica garantizar la asistencia jurídica gratuita, evitar los costos del proceso y facilitar el acceso al servicio de justicia. Esto incluye el derecho a un juez imparcial, la publicidad de los procesos, la asistencia letrada o asesoramiento técnico, la inexistencia de dilaciones indebidas o plazo razonable en los procesos, la posibilidad de incorporación de prueba, su aseguramiento, la ejecución de las resoluciones y un proceso laboral sin demora excesiva.⁹

4.1.3. La tutela jurisdiccional de los conflictos laborales.

Recogiendo lo señalado por el Poder Judicial, el conflicto es parte de la vida en comunidad, por ende, son inevitables, y alcanzan a todo tipo de relaciones humanas, como por ejemplo a las relaciones jurídico - laborales. Los conflictos laborales son aquellas discrepancias y controversias acerca de la aplicación o interpretación de un derecho laboral preestablecido en una norma legal o convencional, la costumbre, sentencia judicial o laudo arbitral, o acerca del establecimiento, revisión, modificación o extinción de una norma.

De acuerdo con la NLPT, los conflictos jurídicos se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa,

⁸ Arriola, C. (s7f.). *Trabajo decente y modernización de la justicia laboral Las reformas procesales emprendidas en América Latina*. Aidtss.org. Recogido de: <https://www.aidtss.org/trabajo-decente-y-modernizacion-de-la-justicia-laboral-las-reformas-procesales-emprendidas-en-america-latina>

⁹ Arese, César. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 237-256. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237&lng=es&tlng=es.

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

cooperativista o administrativa; con exclusión de las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo clasifica los conflictos laborales de la siguiente forma: individuales y colectivos; y a su vez, de derecho y económicos.¹⁰

El conflicto laboral individual es aquel que involucra al empleador y a un trabajador o un grupo de trabajadores que actúa de manera individual en lo que respecta a sus contratos individuales de trabajo, mientras que, el colectivo involucra a una cantidad de trabajadores en forma colectiva, es decir, relativo a cuestiones que les concierne en forma grupal. De otra parte, el conflicto laboral de derechos se refiere a la violación o interpretación de un derecho (u obligación) plasmado en una ley, un convenio colectivo o un contrato individual de trabajo; y, el conflicto económico es aquel que se suscita por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras, y por lo general es el resultado del fracaso de la negociación colectiva.

Para la NLPT, los conflictos laborales 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. Existen diversas formas de resolver los conflictos laborales, ya sea recurriendo a los órganos jurisdiccionales amparado en el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, o mediante los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la conciliación y el arbitraje.

En ese sentido, la tutela jurisdiccional efectiva supone la facultad de los ciudadanos de acceder ante un órgano jurisdiccional a efectos que se tutelen los derechos o intereses que considera vulnerados por terceros. Cabe precisar que, la potestad de administrar justicia recae en el Poder Judicial conforme a lo dispuesto en el artículo 138 de la Constitución Política del Perú.

Ahora bien, los alcances de la intervención de los órganos del Poder Judicial respecto de los conflictos de naturaleza laboral son regulados en la NLPT. En primer lugar, la referida Ley especifica que los órganos que administran justicia laboral son:

- a) La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República,

¹⁰ OIT (2001). Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo. Recuperado de: <https://webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llq/noframes/ch4.htm>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

- b) Las Salas Laborales de las Cortes Superiores,
- c) Los Tribunales Unipersonales,
- d) Los Juzgados Especializados de Trabajo, y
- e) Los Juzgados de Paz Letrados.

En segundo lugar, determina la competencia de cada uno de los órganos antes mencionados, es decir, se establecen los casos concretos que pueden someterse a conocimiento, teniendo en cuenta aspectos como el territorio, materia, función y cuantía.

Los Juzgados de Paz Letrados se conciben como el primer nivel de solución del conflicto laboral en sede judicial, en tanto, de acuerdo a lo establecido en la NLPT, **conoce los casos con menos nivel de conflictividad y/o de derechos económicos de menor cuantía, y, en consecuencia, pueden tramitarse a través del proceso abreviado laboral.**

Asimismo, se someten a su conocimiento los procesos con título ejecutivo de cuantía menor a 50 URP, los cuales no representan mayor análisis pues basta con verificar si se ha cumplido o no lo contenido en dichos instrumentos; de igual forma, los procesos con título ejecutivo sobre cobranza de aportes previsionales, en los cuales solo debe verificarse si los aportes fueron debidamente cancelados o no; y, finalmente, conocen los procesos no contenciosos, tales como la consignación, entrega de documentos de carácter laboral, entre otros, de los cuales no se desprenden conflictos jurídicos generalmente.

De otra parte, a los Juzgados Especializados de Trabajo **se les ha conferido la atribución de resolver conflictos respecto de un amplio radio de materias.** La NLPT contiene un listado no cerrado sobre los asuntos que pueden ser sometidos a su conocimiento tales como todo conflicto que surja desde el inicio, desarrollo o extinción de la prestación laboral, actos de discriminación, actos de hostilidad, enfermedades profesionales, entre otros, los cuales, considerando el nivel de complejidad, son tramitados en el proceso ordinario laboral.

Asimismo, son competentes para conocer procesos de reposición (como pretensión única) y relacionados con la libertad sindical, que se tramitan en el proceso abreviado laboral no porque sean menos complejos sino debido a la atención urgente que ameritan al vulnerar derechos fundamentales. Finalmente, se tiene que los juzgados especializados son competentes en procesos contenciosos administrativos, que consisten en la revisión de los actos administrativos de entidades de la administración pública.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

De lo desarrollado anteriormente, se puede advertir que los conflictos laborales sometidos a los Juzgados de Paz Letrados son mínimos y no revisten mayor complejidad en comparación a los que se tramitan en los Juzgados Especializados de Trabajo, lo que convierte a los primeros en órganos más céleres y de pronta atención. De hecho, **la finalidad de la dación de la NLPT, entre otros, fue el de agilizar los procesos laborales no solo a través de la disminución de los plazos procesales, sino también a través de la creación de la figura del juez de paz letrado.**

4.1.4. El proceso abreviado y el proceso ordinario laboral

Parte de nuestro estudio es establecer las diferencias entre el proceso abreviado y el proceso ordinario laboral ya que esta radica en la complejidad y la extensión del procedimiento utilizado para resolver conflictos laborales en Perú.

En primer lugar, respecto al Proceso Ordinario Laboral, este es el proceso de cognición más común en el ámbito laboral y se caracteriza por la aplicación del principio de oralidad, lo que implica la realización de dos audiencias: una de conciliación y otra de juzgamiento. En este proceso, se siguen etapas y plazos establecidos para la tramitación de pretensiones laborales que dan inicio a un proceso laboral. El juez competente para estos casos es el juez especializado de trabajo, quien conoce las pretensiones relativas a la protección de derechos laborales individuales, plurales o colectivos.¹¹

Por otro lado, actualmente el proceso abreviado laboral se utiliza para resolver pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar que no superen un cierto monto, generalmente hasta 50 Unidades de Referencia Procesal (URP). Este proceso se caracteriza por su agilidad y concentración, ya que se lleva a cabo en una audiencia única después de calificar la demanda. En esta audiencia, el juez emite una resolución admitiendo la demanda y fijando los medios probatorios, y se realiza el emplazamiento al demandado para que comparezca y conteste la demanda. Este proceso permite una resolución rápida y eficiente de conflictos laborales de menor cuantía¹²

Por ello, el proceso abreviado laboral es un tipo de procedimiento legal que se caracteriza por su brevedad y la concentración de todas las etapas de conciliación y juicio en un solo proceso. Este proceso se utiliza para resolver casos sencillos,

¹¹ Cari, J. M. (2023). *El proceso ordinario laboral en la nueva ley procesal del trabajo*. LP Derecho. <https://lpderecho.pe/proceso-ordinario-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>

¹² Arriola, J. M. (2021). *¿Cómo se tramita el proceso ordinario laboral (NLPT)?* LP Derecho. <https://lpderecho.pe/nuevo-proceso-laboral-ley-29497-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

particularmente aquellos relacionados con el cumplimiento de obligaciones laborales de donación que no superan un determinado monto, como el pago de liquidaciones, prestaciones, salarios no pagados y otros aspectos laborales. El proceso abreviado laboral está regulado por la Ley 29497 y forma parte de la nueva ley procesal laboral, que tiene como objetivo hacer que los procesos judiciales laborales sean más rápidos, transparentes y con menos desperdicio de papel.

De tal manera, el proceso abreviado laboral está diseñado para ser más ágil y menos complejo que el proceso laboral ordinario, y está destinado a casos que no superan un determinado umbral monetario. El proceso abreviado laboral se lleva a cabo en una sola audiencia, luego de calificada la demanda, y el juez dicta resolución admitiendo la demanda y fijando los medios de prueba. Luego se emplaza al imputado para que comparezca en el proceso y conteste la demanda, y se cita a las partes a una sola audiencia, donde se realiza el enfrentamiento de posiciones, actos probatorios y argumentos, y se dicta sentencia. El proceso abreviado laboral pretende ser una forma más expedita y eficiente de resolver conflictos laborales, particularmente aquellos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones laborales de dar.

4.1.5. La realidad de la carga procesal de los procesos laborales en el Perú.

La carga procesal de los procesos laborales en el Perú es un tema relevante que ha generado preocupación debido a su impacto en la duración de los procesos. A pesar de la regulación que concentra en pocas etapas las actuaciones procesales y concede al juez la dirección y el impulso procesal, los procesos laborales tienen una duración promedio de 4 años debido a la elevada carga procesal del Poder Judicial y a los actos dilatorios de las partes. Esta situación ha llevado a la expedición de la Ley 29497, la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que busca privilegiar las actuaciones para agilizar los procesos laborales ¹³

Cuadro 1: Número de órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral

¹³ Masa, C., A. (2021). *La carga procesal y el desempeño laboral del personal en el juzgado de Paz Letrado en el periodo 2021*. [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Académico UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73172/Maza_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

ÓRGANOS JURISDICCIONALES LABORALES			
Instancia	Permanentes	Transitorios	Total
Juzgado de Paz Letrado Laborales	80	3	83
Juzgado Especializado de Trabajo	168	35	203
Sala Superior Laboral	45	3	48
Total	293	41	334

Fuente: Poder Judicial.

Como se muestra en el cuadro 1, la distribución de los órganos jurisdiccionales actualmente refleja una desproporción entre los Juzgado de Paz Letrado Laborales y Juzgado Especializado de Trabajo con relación a Sala Superior Laboral, el cual genera demoras y retrasos en la resolución de los procesos, ya que la mayoría de los casos de los primeros ingresan a los últimos mediante recursos impugnatorios, afectando la eficiencia del sistema judicial laboral.

Aunado a ello, existen diversos órganos jurisdiccionales competentes para conocer los procesos laborales, como los juzgados especializados, las salas laborales y la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, sin embargo, la distribución de competencias entre estos órganos no siempre es clara, lo que puede generar superposiciones y conflictos de competencia y además de ello, tenemos la falta de coordinación entre los diferentes órganos jurisdiccionales laborales y el desempeño laboral de los jueces que puede contribuir a la acumulación de la carga procesal y a la ineficiencia en la resolución de los casos, ocasionado por "afán de superar los defectos de determinado organismo creando otro paralelo, en vez de modificar el existente."¹⁴

La realidad de la carga de casos laborales en Perú es que el sistema está sobrecargado, particularmente en la Corte Suprema, lo que lleva a retrasos significativos en la resolución de conflictos laborales. Esta situación no sólo afecta la eficiencia del sistema judicial, sino que también impone una carga económica y emocional a los ciudadanos que buscan justicia en materia laboral. El sistema

¹⁴ Ibid. p. 35.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

actual limita la competencia de los Juzgados de Paz a casos con un reclamo monetario que no exceda las 50 Unidades de Referencia Procesal (URP). Sin embargo, **cierto tipo de casos, como los relacionados con acoso laboral, reconocimiento de derechos laborales a trabajadores en regímenes especiales y ejecución de liquidaciones para el cobro de aportes previsionales, requieren de una atención especializada y rápida que los Juzgados de Paz podrían brindar de manera más eficiente. si se les diera la jurisdicción adecuada.**¹⁵

Respecto a la comparación de la carga procesal de los procesos laborales en el Perú con otros países es importante considerar que la duración promedio de los procesos laborales en el Perú, que es de aproximadamente 4 años, puede variar significativamente en comparación con otros países. Por ejemplo, en países con sistemas judiciales altamente eficientes y con menor carga procesal, es posible que los procesos laborales se resuelvan en un período de tiempo considerablemente más corto. Además, la comparación de la carga procesal de los procesos laborales también puede estar influenciada por la disponibilidad de recursos judiciales, la eficacia de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, y la legislación laboral específica de cada país. Por lo tanto, para realizar una comparación exhaustiva, sería necesario analizar en detalle estos y otros factores relevantes en el contexto de cada país.

4.1.6. Carga procesal de las Salas Superiores de justicia en el Perú

La carga procesal de las Salas Superiores de Justicia en el Perú ha sido significativamente afectada por la sobrecarga de casos en el sistema judicial, lo que ha generado retrasos en la resolución de disputas laborales y ha impactado la eficiencia del sistema judicial en general. Uno de los más importante es la excesiva cantidad de recursos 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. Teniendo en cuenta esta situación, desde el Poder Judicial impulsó la aprobación de la Ley 31699 - Ley que optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo. Esta norma va en la línea de robustecer a la Corte Suprema como un tribunal de casación y no de fallo.

No obstante, si bien las nuevas reglas ayudan a optimizar el proceso, consideramos que no se ha podido revertir completamente esta situación. En

¹⁵ Exposición de Presidente del Poder Judicial Javier Arévalo Vela ante la Comisión de Justicia y Derechos Humanos, con fecha 19 de abril del 2024.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

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 los casos los efectos son suspendidos hasta la resolución de este recurso.

Cuadro 2: Carga Procesal de las Salas segunda y cuarta de Derecho Constitucional y Social Transitoria

Expedientes ingresados - Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria				
DIC 2023	ENE 2024	FEB 2024	MAR 2024	TOTAL DE EXPEDIENTES
8211	554	131	471	9751
Expedientes ingresados - Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria				
DIC 2023	ENE 2024	FEB 2024	MAR 2024	TOTAL DE EXPEDIENTES
2500	664	44	423	10944

Fuente: Poder Judicial

Según los datos proporcionados en los documentos revisados de la segunda sala de derecho constitucional y social transitoria presentaron una carga procesal promedio de 9751 expedientes en el año 2023, superando la carga máxima de 1,326 expedientes. Para el año 2024, estas cifras ya son desorbitantes pues excedan a mas de 10 mil expedientes.

Para reducir la carga procesal de los órganos jurisdiccionales laborales de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), se realizó una jornada extraordinaria de trabajo en la Corte Superior de Lima, donde se involucraron magistrados, personal jurisdiccional y administrativo de los 24 juzgados permanentes de la NLPT.¹⁶

4.1.7. Carga procesal de los Juzgados de Paz

Una de las finalidades de la NLPT es agilizar la tramitación de los procesos laborales, para lo cual es importante potenciar los recursos humanos

¹⁶ Corte de Lima realizará maratón judicial para reducir carga procesal laboral. Recuperado de: https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorlimapjcs/s_csj_lima_nuevo/as_inicio/as_imagen_prensa/as_noticias/csjli_n_corte_lima_jornada_laboral_200723

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

especializados con los que cuenta la base jurisdiccional del sistema judicial a través de sus jueces de paz letrados especializados en lo laboral, para favorecer el acceso a la justicia de los trabajadores a nivel nacional. Por tanto, resulta necesario ampliar las competencias de los juzgados de paz letrados laborales en aquellas materias cuya cuantía y grado de complejidad puedan ser resueltas en un proceso abreviado, célere y cercano a la ciudadanía.

Asimismo, se favorece la redistribución de la carga laboral, asumiendo la justicia de paz letrada causas que por competencia le deben corresponder, posibilitando una mejor regulación de la carga de los juzgados especializados en lo laboral.

En un caso de estudio en el Juzgado de Paz letrado de Ancón, Maza (2021) señala la existencia de un problema en el Juzgado de Paz Letrado de Ancón frente a la carga procesal y el desempeño laboral, puesto que se localizó en el nivel medio y bajo al 17% y un 67% en el nivel alto, según su tesis **la mayor parte de las deficiencias en estos juzgados es debido al mal desarrollo o manejo de la carga procesal más que la cantidad de carga procesal y que el incumplimiento del desempeño laboral lleva como consecuencia a experimentar una sobre carga en atención a los expedientes del juzgado**¹⁷. Dejando en claro que no es el hecho mismo en si la carga procesal de los Juzgados de Paz sino la falta de organización para administrarlo y que está se encuentra relacionada con el desempeño mismo de los Jueces.

Ahora bien, recogiendo los datos estadísticos del Poder Judicial, la carga procesal de los juzgados de paz letrados laborales entre los años 2018 al 2022, podemos observar que, en el año 2022, de las 27 Cortes Superiores de Justicia que aplican la NLPT, solo en dos Cortes Superiores de Justicia (Arequipa y La Libertad) existe sobrecarga procesal, mientras que en las Cortes Superiores de Justicia del Callao, Lima Norte (en solo un juzgado de los seis juzgados de paz letrados que tiene la Corte) y Loreto existe carga estándar, en tanto que en las 22 Cortes restantes existe subcarga procesal. Este hecho posibilita que la ampliación de competencia propuesta se realice de modo eficaz y sin afectar la dimensión de la carga procesal en esta instancia judicial.¹⁸

¹⁷ Masa, C., A. (2021). *La carga procesal y el desempeño laboral del personal en el juzgado de Paz Letrado en el periodo 2021*. [Tesis de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Académico UCV. P. 36. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73172/Maza_CAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁸ El Peruano (2022). IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral. Recuperado de: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/IX%20PLENO%20JURISDICCIONAL%20SUPREMO%20LABORAL_LALEY.pdf

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

4.1.8. Legislación comparada

La legislación comparada en materia de justicia laboral en el Perú que incluyen las propuestas de Ley 7475 y 6546, que tienen como objetivo modificar la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para ampliar la competencia de los Jueces de Paz e incluir demandas no cuantificables de derechos laborales, excepto aquellas relacionadas con la libertad de asociación, y casos que involucren sanciones disciplinarias distintas al despido, en comparación, otros países podemos señalar que estos también han implementado medidas similares para mejorar el acceso de los trabajadores a la justicia laboral.

Por ejemplo, en España, la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, establece la creación de Juzgados de Trabajo y Juzgados de Jurisdicción Social, que tienen competencia para conocer de los asuntos laborales. En Argentina, los Tribunales del Trabajo tienen competencia exclusiva para conocer de casos laborales y los jueces tienen conocimientos especializados en derecho laboral. En Chile, el Código del Trabajo establece la creación de Tribunales del Trabajo, los cuales tienen competencia para conocer de casos laborales, y los jueces tienen conocimientos especializados en derecho laboral.

En otros países de la región, se están tomando medidas para mejorar la eficiencia de los procesos laborales. Por ejemplo, en España, se estableció la creación de Labor Courts y Courts of Social Jurisdiction, que tienen competencia para escuchar casos laborales. En Argentina, los Labor Courts tienen competencia exclusiva para casos laborales, y los jueces cuentan con conocimientos especializados en derecho laboral. En Chile, el Código del Trabajo establece la creación de Labor Courts, que tienen competencia para escuchar casos laborales, y los jueces tienen conocimientos especializados en derecho laboral.

En otros países de la región se están tomando medidas para mejorar la eficiencia de los procesos laborales. Por ejemplo, en Colombia, el Código del Trabajo establece que los tribunales laborales tienen competencia exclusiva para conocer de casos laborales, y los jueces tienen conocimientos especializados en derecho laboral. En México, la Ley de Justicia Laboral establece la creación de Centros de Conciliación Laboral, los cuales tienen competencia para conocer casos laborales y promover la conciliación entre las partes. En Brasil, los Tribunales del Trabajo tienen competencia exclusiva para conocer de casos laborales y los jueces tienen conocimientos especializados en derecho laboral. Estas medidas apuntan a agilizar la resolución de conflictos laborales, garantizar el acceso a la justicia laboral y mejorar la eficiencia del sistema judicial en materia laboral en la región.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

De alguna manera, estas medidas buscan agilizar la resolución de disputas laborales, garantizar el acceso a la justicia laboral y mejorar la eficiencia del sistema judicial en asuntos laborales en la región.

En general, la legislación comparada en materia de justicia laboral en el Perú resalta la importancia de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral de los trabajadores y la necesidad de reconocer la competencia de los jueces especializados en materia laboral. La propuesta de Proyecto de Ley N° 7475 en Perú busca abordar estos temas ampliando la competencia de los Jueces de Paz en materia laboral y mejorando la eficiencia del sistema de justicia.

4.2. Propuesta de modificación de ampliación de la competencia de los juzgados de paz letrados laborales como alternativa para la descarga procesal.

En principio, en los procesos laborales regidos por la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, los juzgados de paz letrados sí eran competentes para conocer las pretensiones no cuantificables expresamente previstas en el artículo 4:

"Artículo 4.- COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA. - La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

(...)

3. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:
 - a. Pago de remuneraciones, compensaciones y derechos similares que sean de obligación del empleador y tengan expresión monetaria líquida hasta un máximo de 10 (diez) URP.
 - b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.
 - c. Reconocimiento de los derechos comprendidos en el régimen de trabajo del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.
 - d. Materia relativa al Sistema Privado de Pensiones, incluida la cobranza de aportes previsionales retenidos por el empleador.
 - e. Las demás que la Ley señale."¹⁹

Si bien, la presentación del tema de las competencias de los Juzgados de Paz Letrados, Especializados y Tribunal Unipersonal por la comunidad jurídica confirma que la práctica en la aplicación de la NLPT ha generado dudas sobre la competencia por la cuantía y la materia de los Juzgados de Paz Letrados,

¹⁹ Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo. Recuperado de:
<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/26636.pdf>

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

Juzgados Especializados y, en su caso, de Tribunales Unipersonales, especialmente cuando una pretensión cuantificada es acumulada con una pretensión no cuantificable o cuando una impugnación de despido se propone ante un Juez de Paz Letrado²⁰.

En este caso la Corte Suprema interpreto la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497; y, con ocasión de ello, definió la competencia de los jueces de paz letrados y especializados a fin de sentar posición sobre cuál considera que debe ser la división de trabajo entre los jueces, para que funcione un determinado modelo procesal. Para ese contexto, El Pleno acordó por unanimidad:

Los juzgados de paz letrados no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables, pues de conformidad con el artículo 1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, sólo son competentes para conocer pretensiones cuantificables originadas en demandas de obligación de dar sumas de dinero y títulos ejecutivos, cuyas cuantías no sean superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).²¹

Asimismo, respecto a la acumulación de pretensiones señaló:

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los juzgados de paz letrados no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificada que sí es de su competencia por la cuantía; pues éstos únicamente pueden conocer las materias expresamente señaladas en el artículo 1 de la Ley 29497.²²

No obstante, la Corte Suprema de Justicia de Lima organizó el 18 de mayo de 2022 el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el cual participaron los jueces supremos integrantes de la Segunda y Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, El Pleno acordó por unanimidad:

²⁰ El Peruano (2022). IX Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral. Competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral. Recuperado de:
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/IX%20PLENO%20JURISDICCIONAL%20SUPREMO%20LABORAL_LALEY.pdf

²¹ Poder Judicial (s/f). II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Recuperado de:
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f9f0668044994eb49c71bc297173aa5c/Informe+y+Acta+II+Pleno+Jurisdiccional+Supremo+en+Materia+Laboral.pdf?MOD=AJPERES>

²² Ibid.

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

"Acuerdo 1.1: Se deja sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema 5 "Competencia de los juzgados de paz letrados, especializados y tribunal unipersonal" tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer:

- I. Pretensiones cuantificables hasta 50 URP.
- II. 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 29497.
- III. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí. El presente acuerdo entrará en vigencia a los treinta días hábiles de efectuada la publicación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral en el Diario Oficial El Peruano.

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.²³

Como fundamentos se tiene que una de las principales finalidades de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, fue la de facilitar y simplificar los procesos laborales, buscando que los mismos sean ágiles y que concluyan en un menor tiempo, para lo cual los juzgados de paz letrados se convierten en el primer nivel de una justicia especializada en materia laboral, conociendo y resolviendo conflictos que no impliquen mayor complejidad. En otras palabras, la NLPT buscó fortalecer la justicia de paz letrada creando la figura del juez de paz laboral y con ello otorgándole mayores competencias funcionales²⁴.

De la revisión de la NLPT, podemos verificar que el artículo 1, inciso 1, establece que la competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales se circunscribe, en el caso del proceso abreviado laboral, a pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, en los siguientes términos:

²³ Poder Judicial (s/f). IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Recuperado de:
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laey/IX%20PLENO%20JURISDICCIONAL%20SUPREMO%20LABORAL_LALEY.pdf

²⁴ Ibid. p. 2

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

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. [...].

Si bien la norma señala expresamente a la cuantía como un límite para determinar el juzgado competente y el tipo de proceso a seguir, no debemos olvidar que la finalidad de la NLPT es la creación de una justicia laboral especializada, por lo cual, toda interpretación y aplicación de la NLPT debe estar orientada a favorecer dicha finalidad²⁵. Por ello, la referencia a la cuantía no puede ser entendida como una restricción que impida a los jueces de paz letrados laborales conocer pretensiones que, por especialidad, puedan ser de su competencia²⁶.

En ese orden de ideas, reflexionan sobre los alcances de los acuerdos asumidos en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, tras ocho años de su vigencia, y su impacto en el quehacer y la carga jurisdiccional especializada en lo laboral la restricción para el conocimiento de aspectos sustanciales de la relación laboral acumulada a la pretensión económica de menor cuantía ha convertido en los hechos a los operadores de justicia especializados en lo laboral de esta instancia jurisdiccional en: "meros ejecutores del pago de los beneficios sociales de los trabajadores"²⁷, lo cual vulnera el espíritu de la NLPT.

En función de lo anterior consideraron que los juzgados de paz letrados laborales son competentes no solo para conocer pretensiones cuantificables de hasta 50 URP (límite por cuantía), sino también pretensiones no cuantificables, es decir, pretensiones relativas a la protección de derechos individuales de carácter laboral, siempre y cuando las mismas no sean de competencia expresa de los juzgados especializados de trabajo conforme a lo señalado en el artículo 2 de la NLPT.²⁸ En este caso, sería válida la acumulación de una pretensión cuantificable hasta el límite de 50 URP con una pretensión no cuantificable vinculadas entre sí.

Respecto a la competencia de los Juzgados de Paz relacionada a las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, es

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

importante señalar, como fundamento de la IX Pleno, que el artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS, en adelante TUO LOPJ, establece lo siguiente:

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 cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

[...].²⁹

Por otro lado, el artículo 2, inciso 1, de la NLPT, al establecer las pretensiones que son competencia de los juzgados especializados de trabajo en el proceso ordinario laboral, señala:

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 [...] (el resaltado es nuestro).³⁰

Así, la NLPT ha establecido que los juzgados especializados de trabajo pueden conocer todas las pretensiones con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, pero que estas no son exclusivas de su competencia; de igual forma, el TUO de la LOPJ señala que los juzgados de paz letrados en materia laboral conocen las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo teniendo como parámetro en materia de cuantía el límite de las 50 URP.

En ese orden de ideas, la NLPT **no restringe la competencia del juez de paz letrado laboral, por lo cual, este puede conocer válidamente pretensiones cuantificables y pretensiones no cuantificables, entendidas estas últimas**

²⁹ Ibid.

³⁰ Ibid.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

como pretensiones relativas a la protección de derechos individuales de carácter laboral, siempre que no sean de competencia del juzgado especializado de trabajo conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT, y tomando en consideración el límite de cuantía de 50 URP cuando se acumule una pretensión cuantificable con otra no cuantificable.

Ahora bien, respecto al tema de las Impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, en la derogada Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, se regulaba en forma expresa la competencia de los juzgados de paz letrados para conocer impugnaciones de las sanciones disciplinarias, así el artículo 4, inciso 3, literal b señalaba:

"Artículo 4.- COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA. –

La Competencia por razón de la materia se regula por la naturaleza de la pretensión y en especial de las siguientes normas:

[...]

3. Los Juzgados de Paz Letrados conocen las pretensiones individuales sobre:

[...]

b. Impugnación de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral.

[...].

En la NLPT no encontramos una regulación expresa sobre la competencia en razón de esta materia. Así, no se establece en forma expresa que sea competencia de los juzgados de paz letrados laborales, **pero tampoco se señala que sea competencia exclusiva de los juzgados especializados de trabajo.** Sin embargo, esta aparente falta de regulación expresa no puede ser motivo para dejar de administrar justicia con carácter celer, cuando la propia NLPT no impide que esta materia sea de conocimiento de los jueces de paz letrados laborales y existiendo un antecedente de ello en la anterior ley procesal.

De la revisión de las materias que son competencia de los juzgados especializados de trabajo, y que se encuentran reguladas en el artículo 2 de la NLPT, podemos observar que las mismas contemplan materias que requieren de la especial capacitación y experiencia que tienen los jueces especializados de trabajo; sin embargo, en el caso de las sanciones disciplinarias distintas al despido, ello no ocurre así. En dicho caso, nos encontramos ante impugnaciones de sanciones de amonestaciones escritas o verbales y/o suspensiones sin goce de haber, materias que por su complejidad, preparación y especialidad pueden ser conocidas por los jueces de paz letrados laborales.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

En ese sentido, los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer pretensiones laborales relativas a la protección de derechos individuales que no sean competencia exclusiva de los juzgados especializados de trabajo conforme a las materias señaladas en el artículo 2 de la NLPT.

En consecuencia, dado que las impugnaciones de las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador, distintas al despido en el régimen laboral de la actividad privada, no son de conocimiento exclusivo de los juzgados especializados de trabajo, podemos señalar que los juzgados de paz letrado laborales sí pueden conocer dichas materias, siempre que no deriven de derechos vinculados a la protección de la libertad sindical, que por su grado de complejidad son de conocimiento de los juzgados especializados de trabajo. Asimismo, y tomando en cuenta las vías procedimentales que conocen los juzgados de paz letrados laborales, en este caso corresponde la vía del proceso abreviado laboral.

4.3. Análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la propuesta legislativa

Respecto a la necesidad de la propuesta legislativa que modifica la Ley 29497 y establece mayores funciones a los juzgados de paz y por tanto define los de los Juzgados especializados con el fin de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral por parte de los trabajadores ha sido motivada por la necesidad de abordar problemas relacionados con la **celeridad de los procesos laborales**, la competencia de los jueces de paz letrados laborales, y la eliminación de obstáculos que generan demoras excesivas en los procesos laborales a nivel nacional.

En tal sentido, la reforma propuesta tiene como objetivo contribuir a la celeridad de los procesos ordinarios y abreviados, a través de eliminar obstáculos que genera demoras excesivas en los procesos laborales, lo que pone en riesgo derechos esenciales y beneficios del trabajador y de su familia, permitiendo que ciertos casos obtengan una sentencia con calidad de cosa juzgada en instancias específicas, como los juzgados especializados de trabajo, para descongestionar la carga de las salas superiores laborales y la Corte Suprema de Justicia. Además, de pretender las mejorar en la celeridad en la administración de justicia laboral, se tiene la necesidad de reducir costos procesales y brindar una justicia más eficiente y menos onerosa que beneficie a la ciudadanía en general.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

Respecto al análisis de la **Viabilidad** de una Propuesta Legislativa para Modificar la Ley 29497 para establecer mayores competencias a los Juzgados de Paz descongestionando las competencias establecidas para los juzgados especializados plantea una serie de implicaciones importantes. En primer lugar, la competencia de los jueces de paz letrados laborales se cuestiona únicamente mediante excepción. Cualquier contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre estos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial es dirimida por la sala laboral de la corte superior correspondiente. En tal sentido, los cambios propuestos ya han sido discutidos en los Plenos Jurisdiccionales realizados, tal como ha sido señalado en el acápite 4.1.8. respecto a la ampliación de la competencia de los juzgados de paz letrados laborales como alternativa para la descarga procesal, según el II y IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral. Respecto al último pleno se acordó la viabilidad de las propuestas de modificación y ampliación de las competencias de los Juzgados de Paz Letrado Laborales.

Asimismo, la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales, el Poder Judicial tiene la potestad de disponer la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales que lo requieran, con el fin de fortalecer la especialidad laboral para brindar un acceso más efectivo a la justicia laboral, el cual generaría altos costos presupuestales, sin embargo las propuestas, materia de estudio no consideran dicho gasto por tanto que su realización es viable.

Además, actualmente ya existen una serie de propuestas para contribuir con la Celeridad de los Procesos Ordinarios y Abreviados. Se han planteado propuestas para contribuir con la celeridad de los procesos ordinarios y abreviados, sin preocuparse del presupuesto asignado a la reforma del modelo procesal laboral. La Ley 29497 establece un nuevo modelo procesal laboral que involucra a los Jueces Especializados de Trabajo y los Juzgados de Paz Letrado Laboral en el trámite de los requerimientos y reclamos laborales.

Con respecto a la viabilidad de modificar y ampliar la cantidad de 50 a 70 Unidades de Referencia Procesal (URP) para que los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral puedan conocer procesos que no superen dicha cantidad se basa en la necesidad de mejorar la eficiencia y la celeridad en la administración de justicia laboral. Esta modificación busca descongestionar la carga de trabajo, con 70 URP, los Juzgados de Paz Letrados laborales podrán manejar un mayor número de casos, reduciendo la cantidad de procesos que deben ser remitidos a instancias

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

superiores, lo que ayudará a descongestionar la carga de trabajo en estas instancias.

Asimismo, mejora la celeridad en la resolución de casos al permitir que los Juzgados de Paz Letrados laborales conozcan un mayor número de casos, se espera que la resolución de los procesos sea más rápida, lo que beneficia a los trabajadores que buscan una justicia laboral más eficiente. Además, de reducir costos procesales ya que al reducir la cantidad de procesos que deben ser remitidos a instancias superiores, se espera que los costos procesales también disminuyan, lo que beneficia a los trabajadores y a las empresas involucradas en los procesos laborales.

Desde la perspectiva de la justicia y derechos humanos es viable puesto que busca Incrementar la accesibilidad a la justicia laboral al ampliar la cantidad de URP que pueden conocer los Juzgados de Paz Letrados laborales, se espera que más trabajadores puedan acceder a la justicia laboral de manera más rápida y eficiente, lo que es fundamental para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Desde la perspectiva de la administración de la justicia, es viable puesto que mejora la especialización en materia laboral al permitir que los Juzgados de Paz Letrados laborales conozcan un mayor número de casos, se espera que adquieran mayor experiencia y especialización en materia laboral, lo que puede llevar a sentencias más informadas y justas.

En resumen, la modificación de la cantidad de URP para los Juzgados de Paz Letrados laborales busca mejorar la eficiencia, celeridad, accesibilidad y especialización en la administración de justicia laboral, lo que beneficia a los trabajadores y a la sociedad en general. Por último, respecto a los principios rectores en la nueva ley procesal del trabajo de la Ley 29497, se recoge el principio de concentración, manifestándose en el proceso abreviado laboral. Además, se hace referencia a la importancia y necesidad de los principios en la nueva ley procesal del trabajo.

Respecto a la oportunidad presentada de las propuestas legislativas, que buscan modificar la Ley 29497 y trasladar competencias de los juzgados especializados hacia los juzgados de paz con el fin de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral es un tema relevante en el ámbito legal. La Ley 29497, también conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pues establece disposiciones relacionadas con la competencia de los juzgados de paz letrados

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

laborales y los juzgados especializados de trabajo. Desde el contexto actual, la Ley 29497 establece tribunales especializados en materia laboral, los cuales están diseñados para brindar adjudicación y protección especializada de los derechos laborales. Sin embargo, existen preocupaciones sobre la eficiencia y accesibilidad de estos tribunales especializados, particularmente en términos del tiempo que lleva resolver los casos y los costos involucrados.

Desde esta perspectiva, esta modificación puede ayudar a mejorar la accesibilidad de la justicia laboral ya que los juzgados de paz son en general más accesibles al público, tanto por su ubicación como por la simplicidad de los procedimientos. Por lo tanto, transferir competencias a los tribunales de paz podría beneficiar en mejorar la atención judicial.

Respecto a los costos reducidos, los tribunales de paz son generalmente menos costosos que los tribunales especializados, lo que podría reducir los costos de acceso a la justicia laboral. Además, se tiene el tema de la resolución más rápida de casos ya que los tribunales de paz están diseñados para resolver casos más rápidamente que los tribunales especializados, lo que podría conducir a una resolución más rápida de los conflictos laborales.

La solución propuesta es reformar el sistema para permitir una distribución más equitativa de los casos laborales en el sistema judicial, aumentando la jurisdicción de los jueces de los Juzgados de Paz y mejorando la eficiencia y accesibilidad a la justicia laboral para los ciudadanos peruanos. Esto implicaría aumentar la competencia de los Juzgados de Paz para manejar una gama más amplia de casos, incluidos aquellos relacionados con la protección de derechos laborales individuales, la impugnación de sanciones disciplinarias, el acoso laboral y el reconocimiento de derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales. Esto ayudaría a aliviar la carga de la Corte Suprema y mejoraría el acceso a la justicia de los trabajadores peruanos. Por ello, en el contexto de la justicia laboral, nos encontramos en la oportunidad de abordar el problema de la carga procesal para garantizar la prontitud y eficacia de los procesos, lo que a su vez contribuirá a fortalecer la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad democrática en el Perú.

Por lo que el cambio legislativo propuesto tiene el potencial de mejorar el acceso a la justicia laboral al hacerla más accesible y menos costosa. Sin embargo, es importante considerar los posibles desafíos, particularmente el riesgo de sesgo y la falta de experiencia. En consecuencia, dicha modificación debe estar acompañada por la necesaria capacitación y apoyo adicional a los juzgados de

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

paz para garantizar que puedan manejar casos laborales de manera efectiva. En última instancia, el éxito de esta propuesta dependerá de la implementación y la capacidad de equilibrar accesibilidad, eficiencia e imparcialidad.

En ese sentido, esta comisión considera que la propuesta de trasladar competencias de los juzgados especializados hacia los juzgados de paz con el objetivo de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral podría tener oportunidades significativas en la distribución de casos laborales y en la eficiencia del sistema judicial en este ámbito. Sin embargo, es importante considerar que cualquier modificación a la ley debe ser cuidadosa y progresivamente implementada para garantizar que no afecte negativamente la calidad y prontitud de la administración de justicia en asuntos laborales. Y debe estar acompañada de una adecuada capacitación de los involucrados y el apoyo logístico pertinente. Además, **Es importante resaltar que, conforme a lo señalado en la nueva ley procesal laboral, se debe priorizar toda interpretación y aplicación de la NLPT que favorezca la implementación de una justicia laboral especializada que actúe con celeridad, la cual empieza con el juez de paz letrado laboral.**

Por lo tanto, observando los argumentos señalados, esta comisión considera que el Predictamen Legislativo sobre los **Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR** es favorable, siempre y cuando se implemente de forma gradual y se regule de forma clara y precisa, en los términos señalados en los párrafos anteriores.

4.4. Análisis del marco normativo y efecto de la vigencia de la propuesta

El derecho a la tutela jurisdiccional, está consagrado en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política, mediante el cual se garantiza al justiciable, ante su pedido de tutela jurisdiccional efectiva, el deber del órgano jurisdiccional de observar el debido proceso y de administrar justicia de manera imparcial, motivada y dentro de un plazo razonable; lo cual se trata de garantizar y efectivizar la respuesta del Estado en los procesos laborales ordinarios y abreviados de los Juzgados de Paz letrados laborales y los Juzgados Especializados.

Asimismo, se encuentra enmarcada dentro de la Vigésima Octava Política del Acuerdo Nacional sobre la Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial, cuyo compromiso es el de garantizar el acceso universal a la justicia, la promoción de la justicia de la paz y la autonomía, independencia y el presupuesto del Poder Judicial. Asimismo, la adopción de políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

fundamentales establecidos en la constitución y en los tratados internacionales sobre la materia.

En ese sentido, el efecto de la vigencia de la norma propuesta, que busca modificar la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, para modificar la competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrados y de los Juzgados Especializados a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral, sería impactar directamente en la legislación nacional relacionada con la justicia laboral. Esta modificación tendría un efecto significativo en la forma en que los jueces desarrollan los procesos laborales en el país, al introducir nuevas funciones a los Juzgados de Paz y optimizando los que actualmente se tiene en los Juzgados especializados, mejorando la gestión de los casos laborales en el país y contribuyendo a una justicia más expedita.

4.5. Análisis de costo beneficio

La aprobación de la presente iniciativa legislativa no irrogará costo al Estado, debido a que el sistema de justicia laboral ya se encuentra implementado en gran parte de los Juzgados de paz letrados y Juzgados especializados laborales del país, por lo que corresponderá a estas adecuarse las modificaciones. Contrario a ello, tal como establece el Proyecto de Ley 7475-2023-CR, esta modificación está relacionada al impacto económico considerable en los usuarios de los servicios de administración de justicia, pues permitirá que casos como por ejemplo el 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 de paz letrados laborales o los especializados de trabajo. Reduciendo los costos procesales lo que significará una justicia célere y menos onerosa impactando positivamente principalmente en los trabajadores que buscan justicia tras haber sido vulnerados su derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Además, traerá consigo la reducción de carga laboral de expedientes a nivel de las salas superiores y de la Corte Suprema.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

VII. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas y, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos recomienda la **APROBACIÓN** de los **Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR**, con el siguiente TEXTO SUSTITUTORIO:

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA:

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, A FIN DE GARANTIZAR EL ACCESO A LA JUSTICIA LABORAL

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 —el literal e) y el párrafo tercero del numeral 1; el numeral 4 incorporándose en este los literales a), b) y c); y el numeral 5— de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, con los siguientes textos:

"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 **setenta** 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. **En proceso** con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere las **setenta** 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.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

4. En proceso abreviado laboral, las pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2
5. Las pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 70 unidades de referencia procesal (URP) vinculadas entre sí.
6. En 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 o regímenes especiales, tales como amonestación verbal, amonestación escrita, días de suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical.
7. En proceso abreviado laboral, los casos de actos de hostilidad del empleador, entendidos como actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
8. En proceso abreviado laboral, los casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine, cuando su monto no sea superior a 70 unidades de referencia procesal (URP).
9. En proceso abreviado laboral, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sea públicos o privados, como trabajadores de la micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores de la construcción civil, trabajadores del hogar, régimen laboral de estibadores terrestres, régimen laboral de exportación no tradicional, régimen laboral de guardianes y porteros y régimen laboral de trabajadores adolescentes, cualquiera fuera su cuantía.
10. El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cualquiera sea la causa, cuando su monto no sea superior a setenta unidades de referencia procesal (URP).
11. Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de "Pago Indebido" realizado por la entidad.

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, 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.

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.

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

[...]

e) La responsabilidad civil por las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo cuando el monto indemnizatorio sea mayor de setenta unidades de referencia procesal (URP).

[...]

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a **setenta** unidades de referencia procesal (URP).

[...]

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, los casos siguientes:
 - a) Pretensiones originadas de las prestaciones 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 resuelven 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** unidades de referencia procesal (URP)."

Artículo 2. Derogación del literal d) del numeral 1 del artículo 2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Se deroga —el literal d) del numeral 1 del artículo 2— de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Normativa adicional

El Poder Judicial, en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley, emitirá la normativa adicional necesaria conforme a las modificaciones dispuestas en esta ley a fin de efectivizar su cumplimiento.

Dese cuenta,
Sala de Comisión.
Lima, 26 de junio de 2024



Firmado digitalmente por:
MUÑANTE BARRIOS Alejandro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2024 10:28:24-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2024 12:07:47-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2024 15:36:49-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 16:59:46-0500



Firmado digitalmente por:
VENTURA ANGEL Hector Jose
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 16:16:12-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2024 15:51:34-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 11:58:08-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 13:31:45-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Hernan FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 16:02:21-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 18:07:53-0500



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2024 16:07:14-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ GALLEGOS Carmen
Patricia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/07/2024 13:11:43-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidi
Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2024 21:55:58-0500

CONSEJO DIRECTIVO DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 3 de setiembre de 2024

Al orden del día



JAI ME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

"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"

**Dictamen recaído en los Proyectos de Ley
6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto
sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley
29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de
garantizar el acceso a la justicia laboral.**



Firmado digitalmente por:
MOYANO DELGADO Martha
Lupe FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2024 10:49:54-0500



Firmado digitalmente por:
ECHAIZ DE NUÑEZ IZAGA
Gladys Margot FAU 20181740128
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2024 12:08:28-0500



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2024 15:27:58-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del
Carmen FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2024 10:13:11-0500



Firmado digitalmente por:
BALCAZAR ZELADA Jose
Maria FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2024 11:22:28-0500



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/07/2024 16:51:14-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA MINAYA Esdras
Ricardo FAU 20181740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/07/2024 21:13:53-0500

MP Dictámenes

De: Notificacion Sistemas
Enviado el: lunes, 8 de julio de 2024 09:22
Para: Juana Felicia Flores Gutarra; MP interno
Asunto: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes
Datos adjuntos: fa7018d8b61558ce5fa334310967a79a.pdf

[Solicitante]: jfloresg@congreso.gob.pe

[Asunto]: Mensaje Usuario Interno - Dictámenes

[Mensaje]: Buenos días Se adjunta Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 6546/2023-PJ y 7475/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral. en su Décimo Tercera Sesión Extraordinaria Semipresencial, celebrada el 26 de junio de 2024, con la dispensa del acta. Atentamente. Juana Flores Gutarra Técnica Parlamentaria de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos

[Fecha]: 2024-07-08 09:22:21

[IP]: 192.168.10.219

Su mensaje ha sido recibido.

Por favor, **NO responda a este mensaje**, es un envío automático de una cuenta no supervisada.