



PRESENTE Y FUTURO DE LA JUSTICIA DE PAZ EN MATERIA LABORAL: *ENTRE LUCES Y SOMBRAS*

JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA

Juez Titular de la especialidad laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Abogado y Maestro en Derecho Laboral y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional de Trujillo. Docente universitario en pre y posgrado.



I. INTRODUCCIÓN

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497 (en adelante NLPT), fue publicada el 15 de enero de 2010, pero su aplicación ha sido paulatina, por un espacio de poco más de 12 años: inicio el 15 de julio de 2010 con su implementación en el Distrito Judicial de Tacna y culminó el 13 de diciembre de 2022 con su instauración en el Distrito Judicial de Huancavelica, abarcando así a los 34 Distritos Judiciales de nuestro país.

Este importante instrumento normativo, como lo indica Paredes (2012, p. 429), se asienta en tres pilares: el acceso a la justicia¹, la oralidad² y el uso intensivo de la tecnología³. Y es justamente en atención al primero de los mencionados que resulta especialmente necesario fortalecer la competencia de los juzgados de paz letrados.

A diferencia de la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636 (en adelante LPT) que únicamente les asignaba competencia a los jueces de paz letrados para conocer de reclamaciones individuales que suponen una obligación de dar suma de dinero hasta las 10 Unidades de Referencia Procesal (en adelante URP), impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, todas las pretensiones referidas al reconocimiento de derechos de los trabajadores del hogar y las cobranzas de aportes previsionales derivados del Sistema Privado de Pensiones. La NLPT les otorga un catálogo mucho más amplio y variado de materias que estos jueces pueden conocer en diferentes vías procedimentales: abreviada, ejecutiva y no contenciosa.

1 Entendido, de manera muy sencilla, como la garantía que se le debe brindar a toda persona para ejercer su derecho fundamental de petición o de acción ante el Poder Judicial, pero, más puntualmente, tener acceso a un juez que sea capaz de entender la naturaleza de la controversia y de resolverla de manera celeridad y cabal.

2 Entendido no solamente como el uso de la palabra hablada como principal mecanismo de comunicación en las audiencias que se realizan en los procesos laborales, sino como un sistema transversal que va desde la demanda hasta la ejecución de la sentencia y que supone e involucra celeridad, economía procesal, concentración, simplicidad y limitación del formalismo.

3 Entendido como la utilización de las tecnologías de la información puestas al servicio de la optimización del proceso en cuanto a su duración, esfuerzos, gastos y efectividad.

Tal ampliación competencias, regulada en la NLPT, claramente, persigue asignarles a los jueces de paz letrados en materia laboral⁴, un importante papel dentro de la estructura con la que cuenta el Poder Judicial para procurar resolver, en forma oportuna e integral, los conflictos sometidos a su conocimiento, eliminando, a su vez, los *prejuicios* y *barreras mentales* relativas a que dichos jueces sólo son capaces de impartir una “*justicia de segunda categoría*” debido a sus limitaciones en cuanto a su capacidad, conocimiento especializado y experticia.

Lejos de tales ideas nocivas, la NLPT apostó por el reforzamiento de las competencias de los jueces de paz letrados laborales advirtiendo su gran *potencial* para servir como un *esencial* mecanismo para *acceder a una justicia* –también– *especializada* en las materias legalmente asignadas, pero con un nivel de respuesta mucho más adecuado que el de los jueces trabajo.

Asimismo, la justicia de paz letrado laboral se erige como un gravitante medio para *descongestionar* a los juzgados especializados, cuya carga procesal –en el plano de los hechos– se encuentra muy por encima de los *estándares* fijados por el Poder Judicial; sin mencionar que su capacidad de ofrecer una respuesta mínimamente oportuna, en la mayoría de los casos, no se encuentra ni remotamente cerca de lo que la sociedad reclama de ellos.

Cabe mencionar que, la justicia de paz letrado laboral vista como una herramienta de *desahogo* de la carga procesal de nuestra especialidad, también tiene impacto a nivel de las Salas Superiores e incluso de las Salas Supremas. Y es que, los procesos que se inician ante un juez de paz letrado laboral, *inexorablemente*, culminará, en vía de revisión, ante un juez especializado, vale decir que no genera que se *abra* instancia ante una Sala Superior y, lógicamente, tampoco existen posibilidad de *acceder* a sede casatoria.

En la misma línea de reforzar y potenciar la competencia de los jueces de paz letrados laborales, ubicamos al “Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú” (en adelante PCPT) presentado por el Poder Judicial con el fin de sustituir a la NLPT, el mismo que ha sido publicado en atención a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N° 103-2024-JUS del 01 de mayo de 2024 y que ya ha merecido interesantes análisis en cuanto a sus innovaciones y las repercusiones de ellas en el ámbito de la justicia laboral.

⁴ A quienes, en la práctica, como reconocimiento de la especialidad que dicha norma les otorga, se le denomina: “*jueces de paz letrados laborales*”.

Desde ya, podemos señalar que el PCPT no solamente *amplía sustancialmente* la competencia por la cuantía⁵ de los juzgados de paz letrados laborales, sino que, además, *regulariza* materias que le fueron asignadas mediante un Pleno Supremo⁶, *aclara* aspectos en los que existía duda en torno a si estamos ante una materia de exclusiva competencia de los juzgados especializados o, acaso, ante una en la que se aplica el criterio de cuantía⁷, *traslada* a la justicia de paz letrado laboral materias antes asignadas a los juzgados especializados⁸ e incluso *crea* una nueva vía procedimental⁹ pensada en la *urgente* atención de los derechos reclamados.

Y si bien convenimos, plenamente, con la tendencia que apunta a otorgarle al juez de paz letrado laboral un rol más protagónico que, realmente, lo ubique como uno de los más efectivos mecanismos de respuesta con los que cuenta el Poder Judicial para atender, en forma oportuna y adecuada, las diferentes reclamaciones sometidas a su competencia; sin embargo, también participamos de la entendible preocupación y del escepticismo reflexivo enunciados por el profesor Paredes (2024a, p. 2) al comentar el PCPT e indicar que: pese a que “*existe una necesidad de hacer frente a la actual demora en la tramitación de los juicios laborales, los principales cambios propuestos en el proyecto no resultan siendo los más adecuados para ello y que, para dotar de protección a los derechos fundamentales de la clase trabajadora es necesario incorporar herramientas adicionales*”.

Hasta ahora hemos podido atisbar como es que, desde la LPT, pasando por la NLPT y marchando hacia el PCPT, se ha ido engrosando la competencia de los juzgados de paz letrados laborales bajo la premisa –pensamos– que ello permitirá optimizar nuestro proceso, sobre todo en cuanto a la celeridad que, a decir verdad, es la *principal oferta*¹⁰ que, cada norma procesal que lo ha regido

5 De 50 URP a 100 URP.

6 Nos referimos al IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en la ciudad de Lima el día 18 de mayo de 2022, vigente desde el 13 de julio de 2022, en cuyos acuerdos 1.1 y 1.2 “establece” materias que son de competencia de los juzgados de paz letrados laborales.

7 Nos referimos al literal b) del numeral 1 del artículo 2 de la NLPT: *La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.*

8 Nos referimos, por ejemplo, al cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.

9 Nos referimos al proceso monitorio.

10 En efecto, si bien una de las novedades más saltantes –si es que no es la más– de la NLPT es la oralidad, expresamente, elevada a la categoría de principio a fin de que no pueda ser eludida por los operadores jurídicos (lo que sí sería posible en caso de haber sido reconocida solo como una técnica), lo que supone una nueva manera de *abordar y construir* la solución del caso, a partir de su utilización en las audiencias, sea para informar de los hechos que sostienen la demanda o la defen-

le ha hecho a la sociedad, sin que –hasta ahora– hayamos sido capaces de honrar ese compromiso.

En las líneas siguientes desarrollaremos algunas situaciones acerca del presente y futuro de la justicia de paz letrado laboral, en cuanto a su competencia, así como las *luces y sombras* que se avizoran sobre el particular.

II. LA JUSTICIA DE PAZ LETRADO LABORAL A LA LUZ DEL ARTÍCULO 1 DE LA NLPT: UN PRESENTE CON REALIDADES PARALELAS

El artículo 1 de la NLPT establece que el juez de paz letrado laboral tiene competencia para conocer: *“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.”*

Aun cuando tal precepto legal parece diáfano en torno a sus alcances e interpretación, desde sus inicios generó diversos análisis y derivaciones que decantaron en dos tendencias –realidades paralelas– en cuanto a la competencia de los jueces de paz letrados laborales.

1. Interpretación conservadora, taxativa o restrictiva: Al pie de la letra

En esta primera tendencia se exalta la frase *“obligación de dar suma de dinero”*, se equipara y exige la concurrencia de los requisitos previstos en el artículo 689 del Código Procesal Civil (en adelante CPC), vale decir que la obligación reclamada sea cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable, eliminando totalmente la posibilidad de que el juez de paz letrado laboral conozca de una causa

sa (alegato de inicio), para sustentar, explicar, aclarar, defender y/o debatir los medios de prueba aportados al proceso para la acreditación de lo que se alega (actuación probatoria), así como para persuadir (alegato final); empero, al ciudadano de a pie al trabajador demandante que pide el pago de sus beneficios sociales o la reposición en su puesto de trabajo, le resulta intrascendente si su proceso se resuelve en atención a un sistema de predominio oral o escrito, lo que, finalmente desea es que su caso sea atendido rápidamente. Y ese es el compromiso que la NLPT asumió con ese ciudadano, desde su entrada en vigor. Fue esa, entre otras, la causa de la derogación de la LPT y ahora se yergue como la justificación para dar paso al PCPT. Más allá del cuerpo normativo que se encuentre vigente, resulta claro que todos debemos hacer denodados esfuerzos para acercar la justicia laboral a su legítimo destinatario, pero hacerlo en tiempo oportuno habida cuenta que el crédito laboral tiene naturaleza alimentaria y, por lo tanto, de urgente necesidad.

en la que exista algún nivel de discusión en torno al “título” del cual derivan los derechos reclamados por la parte actora.

Así, por ejemplo, no puede existir duda con relación a la laboralidad de los servicios prestados, dado que se hace necesario discernir y establecer si estamos frente a un contrato de trabajo o, acaso, ante una modalidad contractual de naturaleza no laboral, entonces dicha controversia debe ser conocida por el juez especializado quien, a la luz de esta postura interpretativa, es el único competente para resolver aspectos referidos al nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación subordinada de servicios, merced a lo previsto en el literal a) del numeral 1 del artículo 2 de la NLPT.

No se pierda de vista que, en el marco de esta *interpretación restrictiva* en torno a la competencia de los juzgados de paz letrado laborales, se llega al absurdo de *desconocer* absolutamente las facultades jurisdiccionales que la NLPT les otorgó desde su vigencia, obviando así que los considera como una *pieza fundamental* de uno de sus pilares y valores más caros: *el acceso a la justicia*, a todo nivel.

Así, a la luz de los argumentos que sostienen la interpretación taxativa o limitada de la competencia de los jueces de paz letrado laborales, queda claro que éstos no podrían ni siquiera aplicar el principio de primacía de la realidad en situaciones en las que se discute el pago de beneficios sociales cuando previamente, pero en el mismo proceso, es necesario determinar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes.

Siempre desde la misma perspectiva de razonamiento, estos jueces de paz letrado laborales, extrañamente, gozarían de menos facultades que las detentadas por un inspector de trabajo a quien, el artículo 28 de la Ley General de Inspección Ley N° 28806, sí les permite recurrir al principio de la realidad en el desempeño de sus tareas de índole administrativa-verificativa; mientras que los citados jueces sólo se limitan a conocer procesos en los que se reclamen obligaciones de dar *ciertas* (sin ningún grado de controversia), exigibles, liquidadas o liquidables, lo cual, considerando los altos índices de informalidad laboral existentes en nuestro país, sólo ocurre en la mínima parte de los conflictos laborales.

Es importante poner en relieve que esta interpretación limitada y literalista generó una seria *distorsión* en la carga procesal de los juzgados especializados, de las Salas Superiores e incluso –con mayor incidencia antes de la entrada en

vigencia de la Ley de optimización del recurso de casación en la NLPT Ley N° 31699 publicada el 01 de marzo de 2023, pero vigente desde el 30 de abril del mismo año— en las Salas Supremas. Y es que, básicamente, era suficiente que se incluya una *pretensión declarativa*¹¹ dentro de la demanda, por ejemplo,

11 A propósito de la pretensión declarativa estimamos necesario precisar que, de acuerdo al *ejercicio del derecho de acción* de la parte demandante, en tanto no se afecte el orden público y/o las buenas costumbres, aquella se encuentra plena y totalmente habilitada para acudir ante el órgano jurisdiccional a solicitar cualquier tipo de tutela judicial, dentro de las cuales se ubica la de carácter *declarativo*, a través de la que se busca, esencialmente, el *reconocimiento* de una situación *encubierta* bajo alguna estructura y/o disposición formal tendiente a brindarle una apariencia de licitud que, a decir de la parte demandante, no posee. Ahora, si bien es cierto que, en los hechos, se puede *abusar* de este *derecho de acción*, al reclamar sólo pretensiones *declarativas* que no generan ningún efecto real, sustancial y gravitante en la relación jurídico-material de la parte actora; sin embargo, existen situaciones en las que dicha parte, con la asistencia técnica de su defensa letrada, diseña una estrategia procesal, dentro de los *cánones regulares* de su legítimo derecho de petición y de acceso a la justicia, que le permita mantener o conservar su fuente de empleo, pero mejorando —en la gran mayoría de casos— su *estatus* contractual y no con fines *puramente* teóricos o formales, sino más bien con la clara intención de poder hacer frente a eventuales decisiones *extintivas* de su relación contractual que deriven de la voluntad unilateral de su empleadora y que podrían *privarlos* definitiva y absolutamente de su puesto de trabajo, por ejemplo en casos como el de las entidades públicas, a las cuales es aplicable el precedente vinculante contenido en la sentencia recaída en el expediente signado con el número 05057-2013-PA/TC, expedida por el Tribunal Constitucional, el cual limita el derecho a que se dispense *tutela restitutoria* a los trabajadores de tales empleadoras. En ese escenario, queda claro que no toda demanda que contenga una pretensión *declarativa*, a priori, debe ser calificada como *frívola* y, por ende, debe merecer el *reproche* y *rechazo* de parte del órgano jurisdiccional, pues proceder de ese modo importaría, a la larga, privar, negar y/o limitar el *acceso a la tutela judicial efectiva* a una persona que “*toca la puerta*” de la justicia laboral en búsqueda de mejorar su condición contractual para evitar ser despojado irremediamente de su fuente de trabajo y de subsistencia, bajo un *razonamiento sesgado* y *prejuicado* que —eventualmente— pasa por alto el análisis de la particular situación del *laborante* reclamante y de los *artilugios* procesales que, en la realidad de las cosas, se generan en la ejecución de la sentencia cuando en el fallo de esta no se ordena *expresamente* la consecuencia derivada de una pretensión declarativa. Y es que, en la práctica, al amparo del artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial Decreto Supremo número 017-93-JUS, la parte empleadora se *refugia* en los términos literales de la parte resolutive para *justificar* la imposibilidad de reconocer una situación como la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, señalando que ello no ha sido ordenado en el fallo y que *no pueden ir más allá* de sus términos. Así, pues, al margen de que podamos *descalificar* ese comportamiento *literalista*, no podemos perder de vista que quien queda expuesto a los efectos de dicha negativa y, eventualmente, a la *pugna* entre el órgano jurisdiccional y la emplazada, resulta ser el trabajador, cuando todo ello habría sido evitable si es que no se *subvalorara* la relevancia de una *demanda declarativa*, en determinadas y puntuales circunstancias. Asimismo, es importante considerar que, al margen de la condición del empleador (persona de derecho público o privado, sea natural o jurídica) tiene que ver con la *razonabilidad* y la *necesidad* de que se emita una sentencia *declarativa* por generar ésta efectos sustanciales y gravitantes para la relación jurídico-material de la parte accionante. Por lo tanto, si no se tienen en cuenta *mínimamente* las situaciones antes descritas, previo a analizar el eventual *rechazo* de una demanda declarativa, se estaría *limitando* el derecho de acción de la parte demandante e *invadiendo* el ámbito que corresponde a la *libertad* propia de un profesional abogado para la elaboración de sus demandas, siempre que en ese actuar,

desnaturalización de un contrato de trabajo sujeto a modalidad para que, al margen de la mínima repercusión económica que tal situación implique, el juez especializado *radique* competencia por la materia dando lugar a una abrumadora sobrecarga procesal que es conocida en apelación por las Salas Superiores y que, al tratarse de pretensiones no cuantificables, bien pueden llegar a *sede casatoria*.

En buena cuenta, bajo esta limitada y estrecha interpretación el juez de paz letrado laboral únicamente podía conocer causas en las que no existía discusión con relación a la existencia del contrato de trabajo y sólo se cuestiona la correspondencia o no de los beneficios sociales del reconocido *laborante* accionante. Pero, dentro de tales derechos no se incluye el relativo a la indemnización por despido arbitrario, puesto que tiene relación con la extinción de la prestación subordinada de servicios y porque se trata de una indemnización, esto es, un daño patrimonial que aunque se encuentre legalmente *tasado* por el artículo 38

como se itera, no trasgreda los límites del *orden público*, las *buenas costumbres*, la *razonabilidad* y la *necesidad*, vale decir que no se traten de *demandas frívolas* que no tengan ninguna incidencia importante para el titular del derecho. Anótese que, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de La República, sobre este mismo tema de la pretensión *declarativa*, ha emitido un número importante de pronunciamientos casatorios, entre ellos el recaído en la casación laboral número 18062-2018 La Libertad del 08 de setiembre de 2021, en cuya parte final del quinto considerando, indica que: “*Estando a lo antes transcrito, se evidencia que el objeto del conflicto de intereses generado, se circunscribe a determinar la existencia o no de una relación a plazo indeterminado por desnaturalización de la contratación de locación de servicios. Por lo tanto, al señalar la Sala Superior que la pretensión declarativa de desnaturalización de la contratación es improcedente en virtud de lo dispuesto en los incisos 4 y 5 del artículo 427° del Código Procesal Civil, contraviene el derecho al debido proceso, al incurrir en una incongruencia omisiva, vicio que se configura al dejar incontestadas las pretensiones, generando indefensión en la parte reclamante.*”. En idéntico sentido apuntan los fundamentos del décimo al duodécimo de la casación laboral 23953-2018 La Libertad del 21 de enero de 2021, que, en resumen, precisa que: “*la Sala Superior no puede dejar de administrar justicia y debe resolver la pretensión planteada –declarativa de un contrato de trabajo a plazo indeterminado– por la actora emitiendo un pronunciamiento acorde al análisis del fondo de la controversia principal del proceso teniendo*”. El párrafo consignado entre guiones no es original de la cita, sino que ha sido colocado para un mejor entendimiento del contexto de la decisión de la Corte Suprema. Es relevante precisar que, **el suscrito no apunta a promover la interposición injustificada de demandas que contengan pretensiones declarativas**, sino que, más bien, **se adscribe a la tendencia de que este tipo de situaciones sean postuladas como fundamento de hecho o causa de pedir**, lo que habilita al juez para emitir un pronunciamiento en torno a ella (así lo indica la casación laboral número 29353-2018 La Libertad). Por ende, **cuando la parte actora presente una demanda que contenga una pretensión declarativa no debe ser descartada en automático**, bajo la excusa de que se está “*encauzando*” su derecho de acción cuando, realmente, se lo está recortando. En ese horizonte estimamos que, si existe una razonable necesidad de que, judicialmente, se declare un derecho a favor del *laborante* y con ello se consigue mejorar una situación jurídica anterior a su demanda, este tipo de peticiones no deben ser rechazadas sin un pronunciamiento sobre el fondo.

de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Legislativo N° 728, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante LPCL), es de competencia de los juzgado especializados de trabajo, según lo previsto en los literales a) y b) del numeral 1 del artículo 2 de la NLPT.

2. Interpretación amplia: La justicia de paz letrada, una pieza importante en el esquema de la NLPT.

En atención a esta segunda posición interpretativa la frase “obligación de dar suma de dinero”, debe ser analizada sólo en su literalidad y en forma aislada, sino dentro del esquema funcional que la NLPT busca otorgarle al juez de paz letrado: mecanismo de *descongestión procesal* y como un medio para consagrar el derecho de *acceso a una justicia especializada* a todo nivel, al margen de la cuantía de la demanda, eliminando la *elitista* idea de que la justicia especializada depende de si se supera o no las 50 URP.

Así, la alusión a “obligación de dar suma de dinero” debe ser entendida como un pedido de *pago*, pero en su acepción más amplia, vale decir que persigue el *cumplimiento de cualquier prestación debida* (Zannoni, 1996, p. 159), sea económica o no¹², de parte de quien es señalado como empleador en favor de quien alega tener la condición de trabajador.

Esta segunda postura, permite sostener que, una atenta y razonada interpretación del artículo 1 de la NLPT, nos revela que el juez de paz letrado laboral puede discernir cualquier cuestión controvertida, relativa a aspectos sustanciales o conexos, previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, que tengan alguna conexión o relación con las pretensiones materia de reclamación, siempre que su cuantificación o expresión crematística no supere las 50 URP¹³.

Dentro de tales cuestiones controvertidas se puede ubicar la determinación misma de la naturaleza de la relación contractual existente entre las partes, el

12 Por ejemplo: el otorgamiento de bienes producidos por el empleador (embutidos, por ejemplo) que son adeudados por un lapso determinado de tiempo, cuya reclamación supone una obligación de dar (no en dinero) y que en atención a una estimación económica de hasta las 50 URP, habilita la competencia del juez de paz letrado laboral.

13 Dicha interpretación fue avalada por la (entonces) única Sala de Oralidad de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, la Primera Sala Especializada Laboral, en la resolución número cuatro (consulta) del 20 de abril de 2011, recaída en el expediente número 1167-2010-0-1601-JP-LA-01.

reconocimiento de un nivel salarial, etcétera, siempre que sirvan como plataforma fáctica o que se trate de una pretensión que se acumule a otra de carácter pecuniario cuyo monto no exceda las 50 URP y que, además, no sea de expresa y exclusiva competencia de los juzgados especializados de trabajo¹⁴.

También es factible establecer la existencia de un despido, incluso si resulta necesario elucidar si la contratación de duración determinada o también conocida como sujeta a una modalidad, formalmente, celebrada cumple con los requisitos de validez (de forma y de fondo) que la ley establece o, acaso, estamos ante un contrato de trabajo a plazo indeterminado que al haber sido unilateralmente extinguido por el empleador, sin una causa que lo justifique, habilitaba al juez de paz letrado laboral a disponer el pago de la indemnización correspondiente.

En resumen, desde esta interpretación abierta de la competencia de los juzgados de paz letrado laborales, son ellos los llamados a tramitar y resolver cualquier demanda que contenga una obligación de dar (pago en sentido amplio) que no superen las 50 URP; por lo tanto, deben asumir este importante y protagónico rol, pues en caso de no hacerlo afectará gravemente el derecho de las partes al *acceso a la justicia* y, a su vez, el derecho a que su proceso sea conocido por el *juez natural* o predeterminado por la ley.

III. LOS PLENOS SUPREMOS Y SU INCIDENCIA EN CUANTO A LA COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE LETRADO LABORALES: IDAS Y VUELTAS

Han sido dos los plenos jurisdiccionales en material laboral en los que la Corte Suprema abordó temas relacionados con la competencia de los jueces de paz letrado: el II Pleno supremo en materia laboral llevado a cabo los días 08 y 09 de mayo de 2014 y el IX Pleno supremo en materia laboral realizado el 18 de mayo de 2022.

Una primera anotación en cuanto a los mencionados plenos es que, ninguno de ellos ha sido adoptado en consonancia con lo previsto en el artículo 40 de la NLPT; por lo tanto, no tienen la condición formal para erigirse como *precedentes vinculantes*.

De otro lado, ambos fueron publicados¹⁵ antes de la entrada en vigencia de la Ley que modifica el TUO del CPC Ley N° 31591, publicada en el

14 Así se indica en la resolución de vista antes citada.

15 En el caso del II Pleno supremo en materia laboral llevado a cabo los días 08 y 09 de mayo de

diario oficial El Peruano el 26 de octubre de 2022, en cuya única disposición complementaria y modificatoria, entre otras medidas, se dispuso reformar el artículo 112 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado por el Decreto Supremo N° 017-93-JUS, decretando, señalando en su último párrafo que: “*Los jueces de las Salas Especializadas de la Corte Suprema pueden reunirse y aprobar, por mayoría absoluta, reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento e invocadas por los magistrados de todas las instancias judiciales. En caso de que los magistrados decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar su resolución, dejando constancia de las reglas interpretativas que desestiman y de los fundamentos que invocan.*”

Si bien tales aspectos formales impiden que los mencionados plenos supremos sean vinculantes o de obligatorio cumplimiento; sin embargo, tratándose de un tema tan relevante y *transversal* como la competencia, no se deben desconocer sus acuerdos que, en rigor, constituyen una legítima expresión de las funciones tradicionalmente encargadas a la Corte Suprema: *nomofiláctica* y *uniformizadora* –las que, actualmente, *trasuntan* el habitual espacio de la decisión casatoria–, tendientes a generar una *unívoca* interpretación de las normas vigentes dentro del ordenamiento jurídico y, a partir de ello, materializar valores constitucionales tan preciados como la *seguridad jurídica* y la *predictibilidad* de las resoluciones judiciales.

1. II Pleno supremo en materia laboral: un retroceso sólo aparente.

Este conclave de jueces supremos, llevado a cabo los días 08 y 09 de mayo de 2014, supuso la primera intervención –desde la entrada vigencia de la NLPT– de la Corte Suprema en cuanto a la competencia de los juzgados de paz letrados, acordando en los acápites 5.1 y 5.2, respectivamente, lo siguiente:

“Los juzgados de paz letrados no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables, pues de acuerdo con el artículo 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, sólo son competentes para conocer de pretensiones cuantificables originadas en demandas de obligación de dar suma de dinero y títulos ejecutivos, cuya cuantía no sean superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)”; y,

2014, fue publicado en el diario oficial El Peruano el 05 de julio de 2014. Mientras que el IX Pleno supremo en materia laboral realizado el 18 de mayo de 2022, fue publicado en el diario oficial El Peruano el 28 de mayo de 2022 y, en cuanto a la competencia de los juzgados de paz letrado laborales entró en vigor el 13 de julio de 2022.

"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 N° 29497".

Claramente, este pleno supremo apuntaba a fortalecer la interpretación restrictiva de la competencia de los juzgados de paz letrados laborales y, luego de una ardua batalla, conminó¹⁶ a los que suscribían y abrazaban la tesis contraria (interpretación abierta) a obviar el rol que la NLPT, desde su visión finalista, les asignó a dichos jueces.

Sin embargo, partiendo de la misma premisa que sostiene la interpretación limitada de la competencia de los jueces de paz letrados laborales: *literalidad* de los mencionados acuerdos plenarios (5.1 y 5.2), aquéllos fueron encontrando el *camino para retornar* a su papel protagónico en el esquema diseñado por la NLPT. Es así que, si bien no pueden conocer de pretensiones no cuantificables ni siquiera acumuladas a unas de índole económico; empero, sí resulta totalmente posible que *radiquen* competencia para conocer de pretensiones económicas que no superen las 50 URP cuyas causas de pedir, necesariamente, impliquen dilucidar situaciones de hecho y/o de derecho relacionadas con la materia controvertida: existencia de contrato de trabajo, validez de contratación modal, etcétera.

Y es que, finalmente, estos acuerdos limitaron el conocimiento de las pretensiones no cuantificables, verbigracia: declarativas; empero, no proscribió su abordamiento y su elucidación como fundamentos de hecho necesarios para resolver la controversia.

En suma, si bien este pleno limitó la posibilidad de que un juez de paz letrado emita una decisión declarando un derecho, como se hacía antes de su entrada en vigencia; no obstante, al mantener *incólume* la facultad para discernir y resolver una situación controvertida, expresándola en la parte considerativa sentencia –pero no en el fallo de la decisión– atenuó las consecuencias de tales acuerdos, generando sólo un aparente repliegue en cuanto a la competencia de los juzgados de paz letrados laborales.

16 Principalmente, a golpe de decisión revocatorias o anulatorias que exponían a las partes a invertir tiempo valioso en transitar una primera instancia cuyo trámite luego era anulado desde el auto admisorio por incompetencia por la materia o, acaso, a soportar sentencias que declaraban, en vía de revisión, la improcedencia de la demanda por indebida acumulación de pretensiones.

2. IX Pleno supremo en materia laboral: momento de reivindicación y de los avances.

A diferencia de su antecesor, ocho años después, la Corte Suprema, a través de sus integrantes conformantes de las Salas de la especialidad laboral privado, en su acápite 1.1 dispuso *dejar sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema número 5 del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral*, antes citado. Pero, además, en el mismo ítem concluyó que: “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 N° 29497.*
- iii. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.”*

Mientras que, en el acápite 1.2 acordó que: “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.”

Este pleno supone, por un lado –y luego de muchos años–, la *reivindicación* de la interpretación abierta de la competencia de los juzgados de paz letrados laborales, devolviéndoles la posibilidad de conocer de pretensiones no cuantificables que se acumulen con otras que sí lo son, siempre que no superen las 50 URP, situación que nunca debió ser novada.

De otro lado, apostando, nuevamente, por la justicia de paz letrado, se reconoce que la NLPT los incluye en el primer nivel de un sistema de *justicia especializada* laboral y se amplía su competencia para tramitar y resolver pretensiones no cuantificables relacionadas con la protección de derechos individuales, pero –esta vez– sin que sea necesario acumularlas con pretensiones de índole económicas, teniendo como límite las reclamaciones vinculadas a la libertad sindical y todas las que son de competencia exclusiva y excluyente de los juzgados especializados de trabajo.

Estimamos importante conocer el sustento de los aludidos acuerdos, para lo que es necesario traer colación lo señalado en los numerales 1.1, 1.3 y 1.5 del planteamiento del tema referido a la competencia de los juzgados de paz letrados laborales, a saber:

“1.1. El juez de paz letrado laboral: Una de las principales finalidades de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT), 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 funcionales¹. 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: (...) 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 finalidad. 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 competencia. En ese orden de ideas, resulta necesario reflexionar 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”, lo cual vulnera el espíritu de la NLPT. En función de lo anterior consideramos 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. 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.”.

"1.3 La competencia de los juzgados de paz letrados: (...) 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 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."

"1.5. Fortalecimiento de la justicia de paz letrada en lo laboral y capacitación de jueces, juezas y personal de justicia: La NLPT no busca reducir el ámbito de actuación de los jueces de paz letrados laborales, todo lo contrario, busca fortalecer la justicia laboral en el Perú, para lo cual es necesario desarrollar acciones de implementación, reforzamiento del despacho judicial y capacitación dirigidas a los jueces y las juezas de paz letrados, personal jurisdiccional y administrativo. En ese orden de ideas, y tomando en consideración los alcances que implican los acuerdos que se están adoptando: el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETIINLPT) en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales (CIJ) deberá proponer un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los órganos jurisdiccionales en referencia y elaborar las propuestas que permitan la implementación de la ampliación de competencias, en perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo. Es importante tomar en consideración que la falta de una adecuada capacitación de los jueces de paz letrados laborales implicaría que se esté "desperdiciando su capacidad y formación, privando de esta forma la posibilidad de formar adecuadamente cuadros jurisdiccionales cuando exista la necesidad de promoverlos para asumir responsabilidades como jueces especializados de trabajo".

No cabe duda de que, este IX pleno supremo en materia laboral, a todas luces, significa un fortalecimiento gravitante de la competencia de los jueces de paz letrado laborales; no obstante, el acogimiento y aplicación de tales acuerdos por parte de la jurisdicción laboral, puntualmente a nivel de juzgados, trajo consigo múltiples y serios problemas referidos a la disparidad de criterios.

En efecto, un importante sector de los jueces especializados de trabajo y de paz letrado laborales –por ejemplo, los de la Corte Superior de Justicia de La Libertad– venimos aplicando los tres supuestos de competencia acordados en el acápite 1.1 del IX pleno supremo en materia laboral, considerando que todos ellos se derivan de una razonable y sistémica interpretación del artículo 1 de la NLPT; sin embargo, existe otro sector de magistrados que se *aferran* a la interpretación taxativa de la competencia de los jueces de paz letrado laborales y

postulan que en tanto la competencia se rige por el *principio de legalidad*, merced a lo previsto en el artículo 6 del CPC, en consonancia con lo indicado por la más avisada doctrina procesal como Quintero, Prieto (2000, p. 216) y Vescovi (1999, p. 145); entonces, pues, no son de aplicación los acuerdos contenidos en el aludido pleno.

Particularmente, discrepamos de tal postura *conservadora* que, si bien resulta correcta en lo formal, no se condice con la figura del juez del siglo XXI el mismo que no puede concebirse como la simple “*boca que dice la ley*”, esto es, como un *mero aplicador de normas*. Lo que se espera de los magistrados de esta época es que, mínimamente, sea capaz de compatibilizar el *frío* –y muchas veces desfasado– texto de las normas con la realidad que lo circunda y el propósito de *optimizar* el proceso laboral para poder garantizar, por ejemplo, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva que abarca, a su vez, el *acceso a la justicia*.

Justamente ello se le reclama a los jueces: una interpretación sistémica de la NLPT y no una simple y aislada lectura de su artículo 1 sin ninguna compatibilización con el rol que aquella le asigna a la justicia de paz letrado laboral, merced a las competencias *pergeñadas* para ésta desde la dación de la mentada ley, reconociéndole otras que se derivan del análisis y desarrollo jurisprudencial, así como del contexto y necesidades que, actualmente, afronta la justicia del trabajo en su conjunto.

IV. EL PROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO: LUCES Y UNAS CUANTAS SOMBRAS

Con fecha 01 de mayo de 2024, mediante la Resolución Ministerial N° 103-2024-JUS, se dispuso la publicación del PCPT que fuera elaborado y presentado por el Poder Judicial con el propósito de alcanzar mejores índices de celeridad en la tramitación de los procesos, generar mecanismos procesales más eficaces para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores e instaurar vías procedimentales que sean compatibles con la urgente necesidad de las reclamaciones laborales, por citar algunas de las innovaciones más relevantes de dicho proyecto que busca derogar la NLPT por considerar que ya no responde adecuadamente a los tiempos y exigencias procesales actuales.

El artículo 1 del PCPT establece la competencia de los juzgados de paz letrados laborales, prescribiendo lo siguiente:

"1.1. En proceso monitorio, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien (100) 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 servicios y su ejecución.

1.2. En proceso único laboral, las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación de servicios de naturaleza laboral, siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por la naturaleza de las funciones.

- a) La impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral cuando los trabajadores se encuentren sujetos al régimen laboral de la actividad privada o regímenes especiales. En el caso de las sanciones impuestas por el empleador público distintas a la destitución, se rigen por la ley del proceso contencioso administrativo y lo dispuesto en la presente ley.
- b) El cese de actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- c) Reconocimiento de los derechos comprendidos en la Ley de las trabajadoras y trabajadores del hogar, cualquiera que fuere su cuantía.
- d) Reconocimiento de los derechos laborales de las personas comprendidas bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, cualquiera que fuere su cuantía.
- e) El pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cuando su monto no exceda de cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

1.3. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cien (100) 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.

1.4. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía."

Uno de los cambios más resultantes es la ampliación –en un 100%– de la competencia por razón de la cuantía de los juzgados de paz letrado: de 50 a 100 URP, tanto para los *procesos causales* como para los *ejecutivos*.

De otro lado, con el propósito de acabar con los problemas en torno a la aplicación de los acuerdos 1.1 y 1.2 del IX pleno supremo en materia laboral, ciñéndose al *principio de legalidad* en cuanto a la competencia, se *regulariza* y reconoce que los juzgados de paz letrado están habilitados para tramitar y resolver las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, originadas

con ocasión de la prestación de servicios de naturaleza laboral; sin embargo, *innecesariamente*, adiciona una frase que, más adelante, puede suscitar algunos problemas de aplicación: “*siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, por la naturaleza de las funciones*”. Y es que (mal) podría entenderse que esa verificación en torno a la *suficiencia* de los medios probatorios debe realizarse al momento de calificar la demanda; de modo que, si la parte accionante ha ofrecido como *prueba principal* de su postulatorio la declaración de su contraparte y la de unos testigos, debido a que no cuenta con prueba documental, no sería posible advertir, *a priori*, que, en los hechos, existió un contrato de trabajo. Similar situación acaece si sólo aportase un contrato de locación de servicios que acredita la prestación personal de servicios, pero no directamente la subordinación la cual busca demostrar con la actuación de los órganos de prueba aunado a la aplicación de la presunción de laboralidad regulada en el artículo 24.2 del PCPT. En suma, estimamos que la frase sub examen resulta totalmente prescindible.

También se incorpora y regulariza el acuerdo 1.2 del ya citado pleno, al asignarle a los jueces de paz letrado, como en antaño lo hizo la LPT en el literal b) de su artículo 3, la competencia para conocer y resolver: *la impugnación de las sanciones disciplinarias distintas al despido impuestas por el empleador durante la vigencia de la relación laboral*, precisando que ello aplica tanto para el régimen laboral común como para los regímenes especiales que, en rigor, también se ubican dentro de la actividad privada (no el régimen común).

Resulta importante la precisión en torno a la vía en la que se tramita la impugnación de las sanciones distintas a la destitución impuestas por el Estado, actuando en calidad de empleador del régimen laboral de la actividad privada o de la pública, en aplicación de la Ley N° 30057, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, es la del contencioso administrativo.

El literal e) del artículo 1.2 del PCPT, aclara que el juez de paz letrado también asume competencia para conocer de pretensiones referidas al pago de indemnizaciones por daños y perjuicios (al igual que el juez especializado de trabajo, según literal b del artículo 2 del PCPT), siempre que no exceda de 100 URP.

A su vez, se *trasladan* a la justicia de paz letrado laboral algunas materias que la NLPT tenía exclusivamente reservadas para los juzgados especializados, puntualmente, nos referimos *al cese de actos de hostilidad del empleador*, a los actos de acoso moral o *moobing* y al hostigamiento sexual en atención a la lo previsto en la Ley N° 27942, modificada por la Ley N° 29430 y por el Decreto Legislativo número 1410.

El literal c) del artículo 1.2 del PCPT, al igual lo hizo, en su momento, el literal c) del artículo 3 de la LPT, nuevamente, le retorna a la justicia de paz letrado la competencia *exclusiva* para tramitar y resolver las pretensiones referidas al reconocimiento de derechos generados en el marco de la Ley N° 27986 o, según el lapso reclamado, de la vigente Ley N° 31047, que regulan –cada cual en su tiempo– las labores de los trabajadores del hogar, independientemente de la cuantía. La misma situación ocurre en el caso de las reclamaciones de los trabajadores adscritos al régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa que solamente serán conocidas por el juez de paz letrado al margen de la cuantía. Sin embargo, estimamos necesario anotar que, en caso de que un *laburante* adscrito a alguno de los aludidos regímenes especiales plantease un pedido de reposición, este será conocido por el juez especializado de trabajo (artículo 2.4 del PCPT), pues dicha pretensión no le ha sido asignada a los jueces de paz letrados laborales, ni siquiera en lo que corresponde a los mencionados regímenes. Esta distribución de la competencia, como indica Paredes (2024b pág. 5), evidencia una *elitización* de los procesos laborales dado que se sustentan en una diferencia injustificada entre trabajadores solamente en atención al régimen laboral al que se encuentran acogidos y no en función de la cuantía, como si estos trabajadores “no fueran dignos” de iniciar una demanda ante un juez especializado.

Sin duda alguna que una de las innovaciones que más expectativas ha generado en la colectividad jurídica y en el ciudadano *de a pie*, es el proceso monitorio que se erige como una vía procedimental pensada, en teoría, para brindar una *urgente* atención a los pedidos de pago que no superen las 100 URP.

Sin embargo, más allá de la buena intención recogida en el PCPT, en torno a este proceso y al aprovechamiento de su diseño, principalmente, célere y sencillo con miras al cobro de una acreencia laboral de hasta 100 URP, los autores de aquél no han tenido en cuenta que su nivel de éxito radica, esencialmente, en la posibilidad de que el reclamante acredite –cuando menos–, con un razonable

grado de suficiencia, la existencia de la deuda objeto de cobranza (obligación cierta), así como su vencimiento (obligación exigible).

En ese escenario, considerando, además, que en nuestro país el nivel de *informalidad laboral*, cuando menos desde el año 2019¹⁷ supera el 70%, bordeando un 75%¹⁸ para el año 2022 con una tendencia que muestra incremento de este fenómeno; entonces, pues, el éxito del proceso monitorio tiene *pronóstico reservado*. Y es que no se trata solamente de *importar* una figura procesal y *pensar* que su sola inclusión en el ordenamiento jurídico garantizará su plena efectividad, sino que debe analizarse su *viabilidad* en el contexto del mercado laboral peruano a fin de que no se convierta en otro “*elefante blanco*” o una simple declaración de buenas intenciones.

Concordamos con las críticas esbozadas por Paredes (2024c, pp. 4-6) y por Abanto, Duffoó (2024), en cuanto a la exigibilidad de una conciliación prejudicial como requisito de procedibilidad para la tramitación del proceso monitorio, no solamente porque supone una afectación a su derecho al acceso a la justicia *directa*; porque significa una desventaja en relación a otros trabajadores que no tienen la obligación de agotar una vía previa (aquellos cuyas acreencias superan las 100 URP) para poder interponer una reclamación judicial; porque implica una inversión de tiempo y de dinero que habrá de recaer en *cabeza* de una persona que postula la condición de trabajador y que puede tener limitaciones para poder *sufragar* los costos de la conciliación prejudicial, en caso de no ser oportunamente atendido por la Autoridad Administrativa de Trabajo y tener que recurrir a un servicio *pagado* de conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia; porque se trata de un trámite que, merced al sabido declive de la conciliación en materia laboral, tomamos como muestra el bajísimo porcentaje de procesos culminados por vía de la conciliación denotando la ausencia de una *cultura de concertación* que impera en nuestro país, esto revela que la conciliación prejudicial no va generar ninguna solución real y eficaz para el reclamante. Y como si fuera poco, luego de agotado este trámite prejudicial, el demandado

17 Se aprecia un incremento del 3% de la informalidad laboral en el año 2019 en comparación con el año 2018. Para mayores detalles, véase el siguiente enlace: <https://www.perucamaras.org.pe/nt380.html>. De igual modo, en el año 2017 se advierte un incremento de la informalidad laboral respecto a las cifras del año 2016. Véase: <https://elcomercio.pe/economia/peru/informalidad-laboral-crece-9-2017-respecto-2016-noticia-504727>

18 Ver el siguiente enlace: <https://www.comexperu.org.pe/articulo/informalidad-en-el-peru-situacion-y-perspectivas#:~:text=De%20acuerdo%20con%20cifras%20de,los%20empleos%20a%20nivel%20nacional.>

tiene la posibilidad formular oposición al pago (artículo 59 del PCPT) lo que determina que el juez realice una audiencia única de conciliación y juicio.

Así las cosas, tal y como está diseñado el proceso monitorio en el PCPT, lejos de una procurar una pronta y sencilla solución ante un reclamo de pago de adeudos laborales, podría generar trámites meramente formales que alargarían el proceso al punto de tener una duración igual o mayor que un proceso único laboral (abreviado), pero con un *eventual* costo adicional para el reclamante (conciliación pagada). Por lo tanto, somos de la opinión de que el prestador demandante tenga la posibilidad de elegir si opta por un *proceso monitorio* o por canalizar su demanda en la vía procedimental regular: proceso único laboral.

En cuanto a los títulos ejecutivos regulados en el PCPT se advierte la omisión formal de los laudos arbitrales firmes derivados de una negociación colectiva ya sea que vincule a dos particulares o, inclusive, al Estado en condición de empleador. En este último caso el artículo 19.6 de la Ley N° 31188 y el artículo 41 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM conceden la condición de título ejecutivo a los laudos arbitrales firmes derivados de una negociación colectiva realizada en el sector público. No existe, pues, ninguna justificación para que los laudos arbitrales firmes generados en el marco de una negociación colectiva dentro del régimen laboral de la actividad privada no sean considerados como títulos de ejecución. Inclusive el artículo 90 del PCPT si bien está rotulado como “*ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico*”; sin embargo, en su desarrollo, también alude a los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un *conflicto económico* de naturaleza laboral.

Finalmente, en cuanto a los procesos no contenciosos se advierte un mayor desarrollo de cada uno de ellos: consignación, mera entrega de documentos y autorización para ingreso a centro laboral, lo que facilitará la tramitación de estas solicitudes. Solo estimamos necesario apuntar que, aun cuando el artículo 1.4 del PCPT establece que: el juez de paz letrado es competente para conocer *los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía*; no obstante, si se tratarse de una solicitud de prueba anticipada se debe considerar lo regulado en los artículos 33 y 297 del CPC que prescriben que el juez competente será el de la futura demanda; por tanto, si la actuación de la prueba anticipada busca la acreditación de un despido nulo con miras a plantear una futura demanda de reposición, el juez competente sería el especializado de trabajo y no el de paz letrado.

V. CONCLUSIONES

1. La NLPT dentro de su *diseño funcional* reconoce a la justicia de paz letrado como el primer nivel de la justicia especializada al que pueden acceder las partes, al margen de la gravitación económica del petitorio.
2. El IX Pleno supremo en materia laboral constituye un acto de reivindicación de la interpretación abierta de la competencia de los juzgados de paz letrados, pero, a su vez, significa un reforzamiento del rol trascendental que juegan esos juzgados en el esquema de la NLPT.
3. El PCPT busca mejorar la celeridad en la tramitación de los casos y garantizar una protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores.
4. El PCPT *redimensiona* la competencia de los juzgados de paz letrado laborales incrementando sustancialmente la cuantía de las reclamaciones que puede conocer: de 50 a 100 URP; incluye como competencia de los juzgados de paz letrado las materias acordadas en el IX pleno supremo en materia laboral; traslada a los juzgados de paz letrado materias que antes eran de competencia de los juzgados especializados.
5. La incorporación del proceso monitorio es una de las principales novedades del PCPT, pero despierta serias interrogantes en torno a su viabilidad y posibilidad de éxito en la realidad nacional; máxime si, el diseño establecido en el mentado proyecto genera un *encarecimiento* de su tramitación, en cuanto a tiempo y/o recursos económicos, afectando su derecho al acceso a la justicia en forma directa y sin mayores dilaciones.
6. El PCPT tiene importantes avances (luces) en cuanto a la competencia de los juzgados de paz letrados laborales, pero también se advierten algunas *sombras* en su regulación.

BIBLIOGRAFÍA

- Abanto C. & Duffoó D. (2024). Proceso monitorio en el proyecto de código procesal del trabajo: ¿conveniente, necesario y/ viable? Recuperado de: <https://laley.pe/2024/05/14/proceso-monitorio-en-el-proyecto-de-codigo-procesal-del-trabajo-conveniente-necesario-y-o-viable/>

- Paredes Palacios, P. et al. (2012). La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano. En: Tendencias y Perspectivas Laborales: juicio, relaciones sindicales y marco interdisciplinario. Primera edición. Lima. El Buho EIRL; pp. 429-440.
- Paredes Palacios, P (2024). Comentarios al Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú – CPT. Lima, 8 de mayo de 2024, v.2. Recuperado de: https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES_COMENTARIOS-PROYECTO-CPT-v2.pdf
- Priori Posada, G. F. (2010). Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano. *Themis Revista de derecho*. Lima; pp. 123-143.
- Quintero B. & Prieto, E. Teoría General del Proceso. Temis. Bogotá, 2000; p. 216.
- Vescovi, E. Teoría General del Proceso. Segunda edición. Temis. Bogotá, 1999; p. 145.
- Zannoni, E. Elementos de la obligación. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1996; p. 159.