



Este artículo se encuentra disponible  
en acceso abierto bajo la licencia Creative  
Commons Attribution 4.0 International License

## **Revista de Derecho Procesal del Trabajo**

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación  
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial

Vol. 7, n.º 9, enero–junio, 2024, 211–229

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708–9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.952>

---

# **Competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral**

---

## **Jurisdiction by Subject Matter of the Labor Courts of Peace**

## **Competência em razão da matéria dos tribunais de paz trabalhistas**

**JAEL FLORES ALANOCA**

Corte Superior de Justicia de Tacna  
(Tacna, Perú)

Contacto: [jfloresala@pj.gob.pe](mailto:jfloresala@pj.gob.pe)  
<https://orcid.org/0009-0009-1734-4903>

### **RESUMEN**

La administración de justicia a cargo del Poder Judicial empieza con los juzgados de paz letrado que constituyen el primer nivel dentro de la organización jerárquica de este poder del Estado. En orden

creciente, siguen los juzgados especializados, las salas superiores y las salas supremas, que asumen una serie de competencias que les son asignadas por el ordenamiento jurídico nacional.

En el presente artículo, abordaremos la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral, con énfasis en la ampliación de sus competencias, revisando los cambios producidos en dos leyes procesales de trabajo del Perú (26636 y 29497) y la introducción de competencias realizada por el IX Pleno Supremo Laboral del año 2022.

Si bien la ley es un instrumento normativo importante en el derecho nacional, en la actualidad, la jurisprudencia ha cobrado una gran importancia dentro de las fuentes del derecho. Asume un papel creador y supera con ello el papel tradicional de simple aplicador e intérprete de la ley. Es el caso de la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República y del Tribunal Constitucional, que han contribuido al desarrollo jurídico del país con un amplio margen de legitimidad cuando establecen criterios nutridos de un alto contenido de justicia que la sociedad espera. En el caso de la competencia de los juzgados de paz letrado laboral, en el presente artículo, advertimos una ausencia de preocupación por parte del Poder Legislativo en encarar la problemática presentada, asumida en parte por la Corte Suprema de la República mediante un Pleno Supremo Laboral. Se verá si la solución jurídica dada es completa o si se requiere de medidas adicionales.

**Palabras clave:** trabajo; competencia por materia; juzgado de paz letrado, pleno supremo laboral; ley procesal de trabajo; sanciones disciplinarias.

**Términos de indización:** trabajo; relación laboral; carga procesal; unificación de criterios; cumplimiento obligatorio (Fuente: Tesoro Unesco).

## ABSTRACT

The administration of justice by the Judicial Branch begins with the Magistrates' Courts, which constitute the first level within the hierarchical organization of this branch of government. They are followed, in ascending order, by the Specialized Courts, Superior Chambers and Supreme Chambers, which assume a series of competencies assigned to them by the national legal system.

In this article we will address the competence by subject matter of the Labor Magistrates Courts, with emphasis on the expansion of their competencies, reviewing the changes produced in the 02 Labor Procedural Laws of Peru and the introduction of competencies made by the IX Supreme Labor Plenary of the year 2022.

Although the Law is an important normative instrument in national law, nowadays jurisprudence has gained great importance within the sources of law, assuming a creative role, thus overcoming the traditional role of mere applicator and interpreter of the Law. This is the case of the jurisprudence of the Supreme Court of the Republic and the Constitutional Court, which have contributed to the legal development of the country with a wide margin of legitimacy when they establish criteria nurtured with a high content of justice that society expects. In the case of the competence of the labor courts of peace, in this article we notice an absence of concern on the part of the Legislative Power in facing the problem presented; assumed in part by the Supreme Court of the Republic through a Supreme Labor Plenary. We will see if the legal solution given is complete or if it requires additional measures.

**Key words:** labour; competence by subject matter; labour court of peace; supreme labour plenary; labour procedural law; disciplinary sanctions.

**Indexing terms:** labour; labour relationship; procedural burden; unification of criteria; mandatory compliance (Source: Unesco Thesaurus).

## RESUMO

A administração da justiça pelo Poder Judicial inicia-se com os Tribunais Judiciais, que constituem o primeiro nível na organização hierárquica deste ramo do governo. Seguem-se, por ordem crescente, os Tribunais Especializados, os Tribunais Superiores e os Tribunais Supremos, que assumem um conjunto de competências que lhes são atribuídas pelo ordenamento jurídico nacional.

Neste artigo abordaremos a competência por matéria dos Tribunais de Magistrados do Trabalho, com destaque para o alargamento das suas competências, analisando as alterações produzidas nas 02 Leis Processuais do Trabalho do Peru e a introdução de competências efectuada pela IX Sessão Plenária Suprema do Trabalho de 2022.

Embora a Lei seja um importante instrumento normativo no direito nacional, a jurisprudência tem vindo a assumir atualmente grande importância no âmbito das fontes de direito, assumindo um papel criativo, ultrapassando assim o tradicional papel de mero aplicador e intérprete da Lei. É o caso da jurisprudência do Supremo Tribunal da República e do Tribunal Constitucional, que têm contribuído para o desenvolvimento jurídico do país com uma ampla margem de legitimidade ao estabelecerem critérios nutridos de um elevado conteúdo de justiça que a sociedade espera. No caso da competência dos Julgados de Paz do Trabalho, verificamos neste artigo uma ausência de preocupação por parte do Poder Legislativo em dar resposta ao problema apresentado; assumida em parte pelo Supremo Tribunal da República através de um Plenário Supremo do Trabalho. Veremos se a solução legal dada é completa ou se necessita de medidas adicionais.

**Palavras-chave:** trabalho; competência em razão da matéria; tribunal do trabalho, plenário do supremo tribunal do trabalho; direito processual do trabalho; sanções disciplinares.

**Termos de indexação:** trabalho; relação de emprego; ônus processual; unificação de critérios; cumprimento obrigatório (Fonte: Tesouro Unesco).

**Recibido:** 05/03/2024  
**Aceptado:** 11/04/2024

**Revisado:** 11/04/2024  
**Publicado en línea:** 30/06/2023

## 1. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADO LABORAL EN LAS LEYES PROCESALES DE TRABAJO DEL PERÚ

La competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral en la legislación procesal peruana –nos referimos a las leyes n.º 26636 y n.º 29497– ha variado como veremos a continuación.

La primera Ley Procesal de Trabajo del Perú, Ley n.º 26636, reconocía mayores competencias como el pago de derechos económicos hasta las 10 Unidades de Referencia Procesal (URP), la impugnación de medidas disciplinarias distintas al despido, el reconocimiento de derechos de trabajadores del hogar cualquiera fuera su cuantía, el pago de aportes previsionales y otros que señale la ley, estableciendo así, finalmente, una cláusula abierta para que posteriormente por disposición legal pueda asumir mayores competencias por razón de la materia. Dichas competencias se encontraban establecidas en su artículo 4.3.

Los juzgados de paz letrado 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.

A diferencia de su sucesora, la Ley n.º 29497 atribuye menores competencias divididas en distintas clases de procesos:

**En la vía del proceso abreviado laboral.** El pago de obligaciones de dar hasta 50 URP, que se originen en una 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.

**En la vía del proceso del proceso de ejecución.** Cuando la cuantía del título ejecutivo no supere las 50 URP, a excepción de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, donde son competentes cualquiera fuera la cuantía.

**En la vía del proceso del proceso no contencioso.** Los asuntos no contenciosos como la consignación de beneficios laborales, la autorización judicial para ingresar al centro de trabajo y la entrega de documentos, cualquiera fuera la cuantía.

La relación de solo tres competencias previstas en la actual Ley Procesal del Trabajo nos da cuenta de que han disminuido las competencias asignadas a los juzgados de paz letrado laboral, distribuyéndolas en vías procesales (comparándola con la anterior ley), y le ha otorgado una competencia por cada vía procedimental. El texto normativo es el siguiente:

## **Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral**

Los juzgados de paz letrado laboral conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.
2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Como vemos, la actual ley ya no contempla como competencia del Juzgado de Paz Letrado Laboral la impugnación de medidas disciplinarias distintas del despido (amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión del trabajo), el reconocimiento de derechos de trabajadores del hogar ni aquella cláusula abierta que contemplaba la anterior Ley n.º 26636 por la cual le otorgaba otras competencias que señale la ley. Es decir, la actual Ley n.º 29497 las redujo a solo tres competencias, bajo una fórmula cerrada de competencias.

## 2. COMPETENCIA ASIGNADA POR EL IX PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL

Los jueces supremos reunidos en el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral abordaron la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral, que es un tema de preocupación de la justicia laboral. No cabe duda de que la carga procesal que afrontan los jueces especializados de trabajo del Perú es elevada y, en muchos casos, afrontan una sobrecarga procesal, lo cual pone en riesgo la celeridad de los procesos laborales que es un objetivo principal de la Ley Procesal del Trabajo y una prioridad que se propone cumplir el Poder Judicial.

Los procesos laborales sirven para resolver los conflictos laborales, aquellos especialmente iniciados por los trabajadores, y como tal tienen un contenido que debe ser atendido con prontitud como la reposición al trabajo, el pago de remuneraciones y de beneficios sociales, entre otros, pues sirven para el sustento diario de los trabajadores y de sus familias. No olvidemos que el trabajo provee los medios para la subsistencia de las personas de manera que la solución a los conflictos laborales no puede ser postergada, porque afectaría directamente los derechos fundamentales de la persona humana. De allí que la celeridad procesal sea una pieza clave en la administración de justicia laboral y obliga al Poder Judicial a adoptar medidas de gestión procesal tendientes a dotar de celeridad a los procesos laborales.

En general, los juzgados especializados de trabajo soportan una alta carga procesal, a diferencia de los juzgados de paz letrado laboral que tienen una menor carga procesal. Ello nos lleva a deducir que, por lo tanto, podrían asumir mayores competencias, y de esa manera se equilibra mejor la carga procesal y se mantiene la celeridad procesal. Este ha sido el razonamiento también utilizado para arribar a los acuerdos adoptados por el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

El estudio realizado sobre la carga procesal de los juzgados de paz letrado laboral que aplican la nueva Ley Procesal de Trabajo ha sido hecho por el propio Poder Judicial, traducido en los fundamentos del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, que concluye que en la mayoría de las Cortes Superiores de Justicia estos juzgados tienen una subcarga procesal, lo que posibilita el incremento de sus competencias, ya que se encuentran en condiciones de asumir más de las que ya tienen. En el fundamento 1.2 se señala lo siguiente:

De la revisión de la carga procesal de los juzgados de paz letrado laboral 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.<sup>1</sup>

El incremento de competencias fue acompañado de un plan de acción que comprendía sobre todo planes de capacitación a los jueces para asumir plenamente las competencias a incrementarse, lo cual obviamente era necesario cuando se pretende asumir roles con responsabilidad.<sup>2</sup> De allí que se estableció como acuerdo 1.2 que

---

1 IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Separata Especial del Diario Oficial *El Peruano* (28 de mayo de 2022).

2 ACUERDO 1.3. Disponer que el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales elaboren un plan de acción que tenga como objetivo evaluar la situación actual de los juzgados de paz letrados en materia laboral y elaborar las propuestas que permitan la

el IX Pleno Supremo Laboral entrara en vigencia a los 30 días hábiles de efectuada la publicación en el Diario Oficial *El Peruano*, luego de ejecutarse dicho plan de acción; su publicación fue hecha el 28 de mayo de 2022.

El IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral acordó ampliar a los juzgados de paz letrado laboral las siguientes competencias:

- a. 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.º 29497.
- b. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí.
- c. 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.

Como advertimos, el IX Pleno en referencia adicionó competencias que se encontraban previstas en la anterior Ley Procesal de Trabajo n.º 26636, que no contempló la actual Ley n.º 29497.

A continuación, vamos a apreciar los acuerdos adoptados en general en el referido Pleno sobre las competencias de los juzgados de paz letrado laboral que aplican la nueva Ley Procesal de Trabajo, siendo los siguientes:

---

plena implementación de la ampliación de competencias, en la perspectiva de los despachos judiciales, carga procesal y planes de capacitación de los jueces de paz letrados laborales y sus equipos de trabajo.

## I. COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADO EN MATERIA LABORAL

**ACUERDO 1.1.** Se deja sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema n.º 5 «Competencia de los juzgados de paz letrado, especializados y tribunal unipersonal» tomados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

Los juzgados de paz letrado laboral 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.º 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 letrado laboral 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.

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*.

El acuerdo comienza dejando sin efecto los acuerdos 5.1 y 5.2 del tema n.º 5 «Competencia de los Juzgados de Paz Letrados, especializados y tribunal unipersonal», adoptados en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, lo cual era indispensable hacer, ya que en el año 2014 los jueces supremos habían acordado lo contrario, que los juzgados de paz letrado no son competentes para conocer pretensiones no cuantificables ni son competentes para conocer pretensiones no cuantificables acumuladas a una pretensión cuantificada que sí es de su competencia por la cuantía. La razón dada entonces era que el artículo 1 de la Ley Procesal de Trabajo establece que solo son competentes para conocer pretensiones cuantificables originadas en demandas de obligación de dar suma de dinero y títulos ejecutivos, cuyas cuantías no sean superiores a 50 URP; en suma, porque estos juzgados solo son competentes para conocer las materias expresamente señaladas en el artículo 1 de la Ley Procesal de Trabajo n.º 29497, es decir, siendo que la Ley Procesal de Trabajo establecía en su artículo 1 las competencias allí contenidas, no era posible agregarle otras competencias.

Resumidamente, el II Pleno Supremo Laboral señalaba que los juzgados de paz letrado laboral no tenían competencia para conocer demandas con pretensiones no cuantificables, mientras que el actual IX Pleno Supremo Laboral señala que los juzgados de paz letrado laboral sí tienen competencia para ello y para conocer demandas de impugnación de medidas disciplinarias distintas al despido.

### 3. ARGUMENTOS DEL IX PLENO SUPREMO LABORAL PARA ADICIONAR COMPETENCIAS

El IX Pleno Supremo Laboral ha señalado una razón jurídica principal para adicionar las referidas competencias a los juzgados de paz letrado laboral. Las competencias de los juzgados especializados de trabajo atribuidas por el artículo 2.1 de la Ley Procesal de Trabajo (todas las pretensiones derivadas 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) no son exclusivas de su competencia; es decir, al no ser de su exclusiva competencia pueden ser de competencia de los juzgados de paz letrado laboral; además, según el artículo 57a) del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los juzgados de paz letrado laboral conocen las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo en materia de cuantía hasta el límite de 50 URP. De esta manera, al no existir un impedimento en la Ley Procesal de Trabajo es factible que los juzgados de paz letrado laboral conozcan las materias que les han sido ampliadas (Corte Suprema de Justicia de la República, 2022).<sup>3</sup>

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

3 IX Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, Separata Especial del Diario Oficial *El Peruano* (28 de mayo de 2022).

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.

Además, a favor de esta posición, se dice que los jueces de los juzgados de paz letrado laboral están preparados en materia laboral sustantiva por la Academia de la Magistratura, pasantías y otras formas de capacitación, de manera que están en condiciones de asumir una mayor competencia (Vásquez, 2018).

#### **4. OBLIGATORIEDAD DEL IX PLENO SUPREMO LABORAL**

Ahora bien, los plenos supremos laborales originariamente no han sido obligatorios. Los acuerdos adoptados por los jueces supremos en estas reuniones han servido para unificar criterios, de manera que las interpretaciones al momento de aplicar el derecho a un caso concreto sean uniformes con el objetivo final de brindar seguridad jurídica a los ciudadanos y de esa manera evitar (o acabar) las decisiones contradictorias emitidas en casos similares.

Particularmente, estoy de acuerdo con los esfuerzos que hace el Poder Judicial por lograr la unificación de criterios a través de diversas formas como los plenos casatorios, precedentes vinculantes, plenos jurisdiccionales y otros, que son fruto del trabajo de los jueces realizado en las distintas materias penal, civil, laboral, etc., y que se irán acrecentando, sin lugar a dudas, en esta carrera ya de larga data de

crear derecho a través de la jurisprudencia (decisiones uniformes de los jueces de mayor rango en la administración de justicia del país).

Con la dación de la Ley n.º 31591, publicada el 26 de octubre de 2022, ello ha cambiado, pues el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ha sido modificado, estableciendo que los jueces supremos reunidos que conforman salas especializadas pueden acordar reglas interpretativas que serán de obligatorio cumplimiento, por lo que existe la posibilidad de que los magistrados de las demás instancias inferiores puedan apartarse con la condición de expresar los motivos de su apartamiento. Los acuerdos adoptados por los jueces superiores reunidos en plenos jurisdiccionales no tienen este carácter obligatorio.<sup>4</sup>

De esta manera, por mandato legal, los acuerdos del IX Pleno Supremo Laboral sobre la competencia de los juzgados de paz letrado laboral deben ser cumplidos.

## 5. NECESIDAD DE UNA MODIFICACIÓN LEGAL

A pesar de que los acuerdos adoptados por el IX Pleno Supremo Laboral son formalmente obligatorios, el tema de la ampliación de competencias de ciertas materias (como las desarrolladas en el presente

---

4 Ley n.º 31591, ley que modifica el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, aprobado por el Decreto Legislativo n.º 768 y sus modificatorias, a fin de optimizar el recurso de casación para fortalecer las funciones de la Corte Suprema de Justicia de la República y dicta otras disposiciones, Diario Oficial *El Peruano* (26 de octubre de 2022):

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA ÚNICA. Modificación de artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Artículo 112. Plenos jurisdiccionales y acuerdos plenarios

Los integrantes de las Salas Especializadas pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial.

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.

artículo) a los juzgados de paz letrado laboral requieren de una modificación de la Ley Procesal de Trabajo.

La premisa de esta recomendación es que la competencia es fijada por ley, como lo establece el artículo 6 del Código Procesal Civil. La competencia solo puede ser establecida por la ley, se basa en el principio de legalidad (Gaceta Jurídica, 2022a), incluso su inobservancia podría generar la invalidez del trámite procesal (Gaceta Jurídica, 2022b), de allí que su incorporación debiera ser hecha por una modificación legislativa. En función de los fundamentos del propio IX Pleno Supremo Laboral, que son suficientes para una modificación de la ley, el Poder Judicial podría presentar una propuesta legislativa al amparo del artículo 107 de la Constitución Política del Estado que le reconoce iniciativa legislativa.

A partir de lo señalado, considero que la propuesta de modificación legislativa sería la siguiente:

Incorpórese los numerales 4), 5) y 6) en el artículo 1 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, el cual queda redactado en los términos siguientes:

### **Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral**

Los juzgados de paz letrado laboral conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP), originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2. Los procesos con título ejecutivo, cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.
4. En la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas del despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las pretensiones vinculadas a la protección de la libertad sindical.
5. En la vía del proceso abreviado laboral, las 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.º 29497.
6. En la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones no cuantificables referidas en el numeral anterior, acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP, vinculadas entre sí.

## 6. CONCLUSIONES

La ampliación de competencias a los juzgados de paz letrado laboral es necesaria y tiene justificación como señalamos en el presente artículo. Los juzgados de paz letrado laboral pueden asumir las competencias asignadas por el IX Pleno Supremo Laboral y otras, teniendo en cuenta el número y la complejidad de las competencias que actualmente tienen, y evaluando la carga procesal que afrontan.

La ampliación de competencias será realizada a través de una modificación del artículo 1 de la Ley Procesal del Trabajo sobre la base de los fundamentos contenidos en el IX Pleno Supremo Laboral.

Los plenos jurisdiccionales de todos los niveles son necesarios en el actual escenario jurídico del país para mejorar la aplicación y creación del derecho, teniendo en cuenta la escasa producción legal del Poder Legislativo en materia laboral. Esta labor creativa de los jueces, que va más allá de una mera aplicación de la norma jurídica, además merece ser reconocida por el propio Poder Judicial.

## REFERENCIAS

- Corte Suprema de Justicia de la República (2022). IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, Separata Especial del Diario Oficial *El Peruano* (28 de mayo de 2022). <https://elperuano.pe/noticia/158480-suplemento-juridica-impacto-del-ix-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral>
- Gaceta Jurídica (2022a). *El Derecho Procesal Civil en su jurisprudencia*. Editorial El Búho E. I. R. L.
- Gaceta Jurídica (2022b). *Nuevo Código Procesal Constitucional, Tomo I*. Editorial El Búho E. I. R. L.
- Vásquez, P. (2018). *Competencia de los juzgados de paz letrados laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFPs*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3612/vasquez\\_rk.PDF?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3612/vasquez_rk.PDF?sequence=3&isAllowed=y)

### **Financiamiento**

Autofinanciado.

### **Conflicto de interés**

El autor declara no tener conflicto de interés.

### **Contribución de autoría**

La contribución se ha dado en todos los aspectos del artículo.

### **Biografía del autor**

Jael Flores Alanoca es abogado, magíster y doctor en Derecho, graduado y titulado en la Universidad Privada de Tacna. Es juez superior titular en la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Tacna. Es docente universitario, profesor ordinario en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, responsable de los cursos de Derecho del Trabajo. Es docente de postgrado en distintas universidades del sur del Perú. En su producción escrita se encuentra *Flexibilización del Derecho del Trabajo y Derecho Colectivo del Trabajo* (2015) *Derecho individual del trabajo I* (2010), *Derecho colectivo del trabajo: texto universitario* (2002), entre otros.

### **Correspondencia**

jaelangelfloresalanoca@gmail.com