

Boletín al Día Laboral

Ley que modifica la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral.



Con fecha 07 de noviembre de 2024, se publicó en el Diario Oficial El Peruano la Ley N° 32155, Ley que modifica la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

I. DISPOSICIONES GENERALES

La publicada norma modifica los artículos 1 y 2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) respecto de la competencia de los Juzgados de Paz Letrado Laborales y los Juzgados Especializados de Trabajo, por lo que a continuación se detalla los cambios recientemente aprobados:

Competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales (artículo 1 de la NLPT)	Competencia por materia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales (Modificatoria)
<p>Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

competentes con prescindencia de la cuantía.

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

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 setenta 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 **setenta Unidades de Referencia Procesal (URP)**.

	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>11. Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de “Pago indebido” realizado por la entidad.</p>
--	---

Competencia por materia de los Juzgados Especializados de Trabajo (artículo 2 de la NLPT)	Competencia por materia de los Juzgados Especializados de Trabajo (Modificatoria)
<p>Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:</p> <p>1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso</p>	<p>Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:</p> <p>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. Se consideran incluidas en dicha</p>

<p>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:</p> <p>a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.</p> <p>b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.</p> <p>c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.</p> <p>d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.</p> <p>e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.</p> <p>f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.</p> <p>g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.</p> <p>h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión</p>	<p>competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:</p> <p>a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.</p> <p>b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.</p> <p>c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.</p> <p>Se deroga el literal d)</p> <p>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).</p> <p>f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.</p> <p>g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.</p> <p>h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.</p> <p>i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles</p>
--	---

<p>de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.</p> <p>i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.</p> <p>j) El Sistema Privado de Pensiones.</p> <p>k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y</p> <p>l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.</p> <p>Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).</p> <p>2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.</p> <p>3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.</p> <p>4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho</p>	<p>al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.</p> <p>j) El Sistema Privado de Pensiones.</p> <p>k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y</p> <p>l) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.</p> <p>Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).</p> <p>2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.</p> <p>3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.</p> <p>4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, los casos siguientes:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---	--

<p>público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.</p> <p>5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).</p>	<p>c) La impugnación contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.</p> <p>5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP).</p>
---	---

La citada norma, a través de su **única Disposición Complementaria Final**, dispone que el Poder Judicial, en el plazo de sesenta (60) días calendarios, contados a partir de su entrada en vigor, emitirá la normativa adicional necesaria conforme a las modificaciones dispuestas y a fin de efectivizar su cumplimiento.

II. RESUMEN DE LOS CAMBIOS A TOMAR EN CUENTA

- Los procesos que no inician en Juzgado Especializado de Trabajo, no llegarán a la Corte Suprema mediante recurso de Casación.
- Los Jueces de paz letrado podrán conocer pretensiones no cuantificables relativas a la protección de derechos laborales individuales, siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2.
- Los Jueces de paz letrado podrán conocer sobre impugnación de actos de hostilidad laboral, incluyendo los casos de acoso moral y hostigamiento sexual.
- Los Jueces de paz letrado podrán conocer sobre indemnización por daños y perjuicios, dentro del límite de las setenta (70) URP (equivalentes a S/. 36,050.00 Soles para el año 2024).
- Los Jueces de paz letrado podrán conocer sobre impugnación de sanciones distintas al despido, en el régimen de la actividad privada y regímenes especiales.
- Los Jueces de paz letrado podrán conocer sobre reconocimiento de derechos laborales correspondientes a regímenes especiales en general, sin cuantía específica.
- Los Juzgados Especializados de Trabajo podrán conocer pretensiones sobre derechos laborales superiores a setenta (70) URP.
- En proceso contencioso administrativo se podrá solicitar pretensiones originadas por el derecho laboral público y derecho de la seguridad social, concretamente en casos relacionados con el Estado y su personal.
- En proceso contencioso administrativo se podrá solicitar impugnación judicial de resoluciones administrativas en materia laboral público y de seguridad social, cuando estas provienen de organismos públicos.

III. VIGENCIA

La presente ley si bien entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, es decir el 8 de noviembre del 2024. Sin embargo, su Única Disposición Complementaria Final indica que el Poder Judicial tiene sesenta (60) días calendarios para que emita las normas complementarias que permitan materializar su cumplimiento.

Si tuviera alguna duda o comentario en relación con estas disposiciones, no dude en comunicarse con nuestro estudio: estudio@gydabogados.com