

# La competencia por materia en el proceso laboral peruano: impacto de la modificación introducida por la Ley 32155

Paul Paredes

*PUCP, UNMSM*

*Lima, 3 de enero de 2025*

---

## Resumen

Este trabajo analiza los artículos 1 y 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) peruana, modificados por la Ley 32155. Esta última ha redistribuido la competencia por materia (e, implícitamente, también la competencia por función) en la justicia laboral. La presente versión incorpora en su análisis las Resoluciones Administrativas 424, 429 y 443 de 2024 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial para precisar los alcances de la Ley 32155, emitidas a la fecha de la presente publicación.

*Keywords:* NLPT, Ley 29497, Ley 32155, derecho procesal del trabajo, competencia por materia

---

## 1. Introducción

La Ley 32155<sup>1</sup> ha modificado los artículos 1 y 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) referidos a la competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales (JPLL) y de los juzgados especializados de trabajo (JET), respectivamente. Antes de la modificación, el artículo 1 delimitaba la competencia por materia de los JPLL, centralmente, a los asuntos con cuantía hasta las cincuenta (50) unidades de referencia procesal (URP)<sup>2</sup>; mientras que el artículo 2 atribuía a los JET una

---

<sup>1</sup>El Peruano, 7 de noviembre de 2024.

<sup>2</sup>Digo, centralmente, porque además de la competencia en asuntos contenciosos con cuantía hasta las cincuenta (50) URP, la NLPT también atribuía a los JPLL competencia en la cobranza de los aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones y en los asuntos no contenciosos y, en ambos casos, cualquiera se la cuantía involucrada. Sin embargo, estos dos grupos de casos no eran, ni son, los centrales en la justicia laboral: el primero, por cuanto, en estricto, no son problemas laborales sino comerciales de cobranza de los aportes que las AFP deducen contra los empleadores deudores, las cuales, inicialmente estuvieron a cargo de los juzgados de paz letrados civiles y luego pasaron a los JPLL; y el segundo, porque, como resulta obvio, no implica propiamente actividad de resolver conflictos pronunciando derecho, sino meros trámites o autorizaciones. Por cierto, estas dos competencias de los JPLL se mantiene en la Ley 32155.

competencia residual, es decir, sobre el *resto* de asuntos: aquellos cuya cuantía superaba las cincuenta (50) URP y todos los otros, no vinculados a una cuantía<sup>3</sup> o no atribuidos a un órgano jurisdiccional específico<sup>4</sup>.

La Ley 32155 ha venido a establecer nuevos criterios de distribución de la competencia: de un lado, incrementa el límite de corte de la cuantía pasándolo de cincuenta (50) a setenta (70) URP<sup>5</sup>; y de otro lado, asigna a los JPLL *parte* de los asuntos sin cuantía que antes correspondían a los JET<sup>6</sup>. Esto produce el efecto de ampliar la competencia por materia de los JPLL y, correlativamente, reducir la de los JET. Pero, adicionalmente, se produce el efecto de aumentar los casos en los que el debate jurisdiccional se cerrará máximo en segunda instancia ante los JET; y, correlativamente, se disminuye los casos que entran en el circuito de las salas laborales superiores y de las salas supremas (o dicho de otra manera, aumentan los casos que se excluyen del conocimiento de las salas laborales superiores y de las salas supremas).

Este trabajo analiza el impacto de la ley modificatoria en la regulación de la NLPT desde dos perspectivas. La primera es revisar los textos modificatorios para determinar cómo queda delimitada la competencia por materia en la justicia laboral peruana. En esta parte mi exposición será centralmente descriptiva y la finalidad práctica será proponer un cuadro o diagrama que facilite la comprensión de la competencia por materia en la justicia laboral. La segunda perspectiva es analizar las implicancias de la modificatoria desde la garantía judicial del juez predeterminado por ley, independiente e imparcial. En este punto argumentaré que la Ley 32155 infringe la garantía judicial del juez predeterminado por ley, independiente e imparcial por cuanto, al asignar competencias sin una adecuada valoración de la trascendencia jurídica de los casos y centrándose principalmente en criterios cuantitativos o en la pertenencia a determinados regímenes laborales, compromete la función uniformizadora de la jurisprudencia y el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley. Esta afectación se produce porque la norma asume, sin sustento técnico suficiente, que ciertos casos (por su cuantía o por pertenecer a regímenes especiales) no merecen acceder a las instancias superiores de revisión, creando así una justicia laboral elitizada que podría generar interpretaciones divergentes sobre materias similares sin posibilidad de unificación jurisprudencial.

Para el análisis señalado, este trabajo iniciará exponiendo los criterios sobre el ámbito de la justicia laboral, contenidos en la NLPT, de amplitud y plenitud que, a su vez, sirven para dar contenido al de residualidad en cabeza de los JET. A continuación, procederé a analizar cada una de las *nuevas* competencias atribuidas a los JPLL y a los JET. Esto me permitirá, a su vez, elaborar un cuadro o diagrama

---

<sup>3</sup>Por ejemplo, la pretensión de reposición.

<sup>4</sup>Por ejemplo, la anulación y la impugnación de laudos arbitrales atribuidas a las salas laborales superiores.

<sup>5</sup>A noviembre de 2024 cincuenta (50) URP equivalen a S/ 25,750 (cerca a US\$ 7,000) y setenta (70) URP a S/ 36,050 (poco menos de US\$ 10,000). Setenta (70) URP equivale a más de treinta y cinco (35) veces la remuneración mínima vital de la fecha.

<sup>6</sup>Por ejemplo, la impugnación de sanciones disciplinarias diferentes al despido.

que resuma la situación de la competencia por materia en la justicia laboral tras la Ley 32155. Luego, analizaré las implicancias de la modificatoria en la garantía judicial del juez predeterminado por ley, independiente e imparcial y para ello haré una breve referencia a las finalidades consideradas en los proyectos de ley que sustentaron el cambio legislativo y las contrastaré con las consecuencias, no expuestas ni en los proyectos ni en las comisiones del Congreso que aprobaron la nueva norma, que necesariamente se desencadenan de la propia aplicación de la ley modificatoria: el incremento de la competencia funcional de los JET como órganos de apelación; la atomización de las decisiones judiciales en los procesos que concluyen ante los JET; la exclusión de la competencia funcional de las salas laborales superiores (SLS) y de las salas de la Corte Suprema (SCS); y la consecuente elitización de la justicia laboral, superior y suprema. A ello se suma la crítica de los riesgos ante la provisionalidad de los JPLL y de los JET; la incidencia en una mayor impredecibilidad de la justicia laboral; la poca claridad en el rol de la Corte Suprema; y la inconstitucionalidad formal de la modificatoria por no haber sido aprobada mediante ley orgánica.

## 2. El ámbito de la justicia laboral

En otra ocasión (Paredes Palacios, 2011) me he referido a los criterios de *amplitud* y *plenitud* para delimitar el ámbito de la justicia laboral y así responder a la pregunta sobre la extensión de la justicia laboral.

El criterio de *amplitud* da cuenta de una justicia que se extiende a sectores que no son laborales pero que se le asemejan. La razón de la semejanza radica en que en esos otros sectores existe un elemento común: la prestación personal de servicios en contextos asimétricos. Este es el caso de quienes se encuentran en relaciones de naturaleza formativa (los practicantes, los aprendices, etc.), cooperativista (el socio trabajador) o administrativa (servicios de terceros, consultorías, asesorías, entre otros, prestados por personas naturales). Desde el criterio de *amplitud* lo relevante no es, en estricto, la materia, sino el tipo o naturaleza de la relación: cae en el ámbito de la justicia laboral no solo los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, sino también los de naturaleza formativa, cooperativista o administrativa.

El criterio de *plenitud* señala que toda pretensión sobre aspectos sustanciales o conexos, sean estos previos, contemporáneos o posteriores a la prestación personal de servicios (de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa) corresponde a la justicia laboral.

El criterio de *plenitud* concreta o complementa el de *amplitud*: si el criterio de delimitación del ámbito de la justicia laboral es el tipo o naturaleza de la relación que une a las partes (laboral, formativa, cooperativista o administrativa), entonces, toda pretensión —sustancial, conexa, previa, contemporánea o posterior— derivada de *esas* relaciones cae en el ámbito de la justicia laboral.

Así, a la pregunta ¿hasta dónde se extiende la justicia laboral? corresponde la respuesta: hasta toda pretensión derivada de toda relación de naturaleza laboral,

formativa, cooperativista o administrativa. Este es el sentido de la llamada justicia laboral omnicomprensiva que introduce el artículo II del Título Preliminar de la NLPT y que da sustento a un tercer criterio: el de residualidad.

El criterio de *residualidad* es predicado, en principio, de la justicia civil (conocida también como justicia ordinaria o justicia común) en el sentido de justicia por defecto: todo lo que no esté expresamente atribuido a una justicia especial o especializada (como la justicia penal, laboral, de familia, etc.) recae en la justicia civil<sup>7</sup>. Esto está recogido en el artículo 5 del Código Procesal Civil (CPC)<sup>8</sup>. Y esa competencia residual recae, en concreto, en los juzgados especializados civiles<sup>9</sup>.

Ahora bien, en el caso de la justicia laboral, dada su característica de ser *omnicomprensiva*, se desarrolla en su interior otro criterio de residualidad: todo lo que no esté expresamente atribuido a un órgano específico de la justicia laboral recae en los JET. Esto está recogido en los artículos 51 y 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) conforme a la modificatoria que introdujo la NLPT precisamente para atribuir el criterio de residualidad a los JET. El artículo 51, primer párrafo, atribuye a los JET el conocimiento “*de todas las pretensiones*” del ámbito de la justicia laboral<sup>10</sup>. El artículo 57, al referirse a la competencia de los JPLL, precisa que esta deriva de las pretensiones atribuidas originalmente a los JET<sup>11</sup>, dejando así en claro que la competencia por defecto, en el ámbito de la justicia laboral, corresponde a los JET.

Una vez reconocido que los JET son los depositarios de la competencia residual en el ámbito de la justicia laboral se observan dos consecuencias. La primera es que el listado de materias siempre estará abierto y su función es orientadora: que una materia no esté listada no significa que no esté comprendida en la competencia de los JET ya que, como se ha visto, para que caiga en el ámbito de la justicia laboral lo relevante es el tipo de relación (laboral, formativa, cooperativista o

---

<sup>7</sup>Hay razones históricas para ello como que el derecho civil aparece a la base del derecho privado; que las otras ramas procesales aparecieron como ramas especiales de la civil a partir de una separación progresiva; y que la justicia civil se mantiene como una jurisdicción general.

<sup>8</sup>Artículo 5.- *Corresponde a los órganos jurisdiccionales civiles el conocimiento de todo aquello que no esté atribuido por la ley a otros órganos jurisdiccionales*”.

<sup>9</sup>El último párrafo del artículo 14 del CPC establece: “*Si por la naturaleza de la pretensión u otra causa análoga no pudiera determinarse la competencia por razón de grado, es competente el Juez Civil*”. Véase también el artículo 49 de la LOPJ.

<sup>10</sup>Artículo 51.- *Competencia de los juzgados especializados de trabajo*

*Los juzgados especializados de trabajo conocen de todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivas originadas con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, sea de derecho público o privado, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios*”.

<sup>11</sup>Artículo 57.- *Competencia de los Juzgados de Paz Letrados*

Los Juzgados de Paz Letrados conocen:

En materia laboral:

a) *De las pretensiones atribuidas originalmente a los juzgados especializados de trabajo, siempre que estén referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)*”.

administrativa). Que el listado de materias sea básicamente orientador explica el por qué del segundo párrafo del inciso 1 del artículo 2 de la NLPT cuando afirma: “*Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes [supuestos]*”<sup>12</sup>. Por cierto, cuando en dicho párrafo se señala “*sin ser exclusivas*” se refiere a las pretensiones posibles que por residualidad corresponden a los JET; no se refiere —porque sería negar la residualidad de la NLPT y violar la LOPJ— a que tales competencias sean compartidas o atribuibles discrecional o convenientemente entre los JET y los JPLL como parece sugerir el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral al referirse a la competencia de los juzgados de paz letrados (2022, puntos 1.3 y 1.4).

La segunda consecuencia es que, salvo que exista atribución expresa de competencia a otro órgano específico de la justicia laboral, la competencia corresponde a los JET. Esto es así por lo que ya se ha expresado, pero sobre todo, porque ello obedece a la aplicación del principio de legalidad y de la garantía judicial al juez natural o predeterminado por ley: la competencia de los jueces se establece solo por ley material (reserva de ley). Es más: conforme al artículo 106 de la Constitución, solo por ley orgánica. De ahí se sigue que resultará inconstitucional o ilegal cualquier otra vía de atribución de competencia que no sea por ley (cierta, previa y escrita) y, más precisamente, que no sea por ley orgánica. Ciertamente la Ley 32155 no es una ley orgánica y la LOPJ no ha sido modificada para cambiar las competencias que introduce dicha ley. Las implicancias de ello escapan al propósito de este trabajo, pero cabe dejar indicado que ello constituye una buena razón para sostener la inconstitucionalidad de la Ley 32155.

Habiendo repasado los criterios de amplitud, plenitud y residualidad en la NLPT analizaré, a continuación, los cambios contenidos en la Ley 32155.

### **3. Las nuevas competencias de los JPLL y de los JET**

Como se ha recordado, la Ley 32155 ha venido a establecer como nuevos criterios de distribución de la competencia y para ello, de un lado, ha incrementado el límite del corte de la cuantía pasándolo de cincuenta (50) a setenta (70) URP; y, de otro lado, ha asignado a los JPLL *parte* de los asuntos sin cuantía que antes correspondían a los JET.

---

<sup>12</sup>En igual sentido, el primer y segundo párrafos del artículo 51 de la LOPJ.

### 3.1. De los juzgados de paz letrados laborales. Artículo 1 de la NLPT

#### 3.1.1. Inciso 1<sup>13</sup>

El actual inciso 1 del artículo 1 de la NLPT difiere del texto original en la cuantía: de cincuenta (50) URP se ha incrementado a setenta (70).

El inciso 1 atribuye competencia a los JPLL —en proceso abreviado laboral— en toda pretensión cuantificable del ámbito de la justicia que no supere las setenta (70) URP. Aquí entran todas las pretensiones que se expresan en dar una suma de dinero “*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*”.

Ergo, todos los asuntos con cuantía que no superen las setenta (70) URP caen en conocimiento de los JPLL, siempre y cuando sean de naturaleza laboral, formativa o cooperativista.

Lo que queda fuera de este inciso, si se mira el criterio de amplitud, son las relaciones de naturaleza administrativa. Y también las de naturaleza laboral o de seguridad social pero de derecho público. ¿Por qué? Porque esa competencia la mantiene los JET mediante el proceso contencioso administrativo. Es decir, las pretensiones de pago de beneficios sociales o de pensiones del sector público, o de beneficios derivados de una relación de naturaleza administrativa, cualquiera sea la cuantía, son de competencia de los JET mediante el proceso contencioso administrativo.

Laboral, formativa, cooperativista		Administrativa, laboral y seguridad social de derecho público	
JPLL	JET	JPLL	JET
$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP	—	Cualquiera sea la cuantía

#### 3.1.2. Inciso 2<sup>14</sup>

El inciso 2, al igual que el 1, difiere del texto original en haber pasado de las cincuenta (50) a las setenta (70) URP. Así, la ejecución de un título ejecutivo que no

<sup>13</sup> **Artículo 1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales**

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

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

<sup>14</sup> 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”.

supere las setenta (70) URP será de competencia de los JPLL mediante el proceso de ejecución.

De otro lado, también compete a los JPLL la ejecución de las liquidaciones de cobranza de los aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones, sin importar la cuantía. Esta competencia se mantiene desde mucho antes de la NLPT<sup>15</sup>, habiéndose limitado esta a recogerla tal como ya estaba regulada.

Ejecución de título ejecutivo		Ejecución de liquidaciones de cobranza de aportes de las AFP	
JPLL	JET	JPLL	JET
$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP	Cualquiera sea la cuantía	—

### 3.1.3. Inciso 3<sup>16</sup>

Este inciso no ha sufrido ningún cambio: son competencia de los JPLL los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Asuntos no contenciosos	
JPLL	JET
Cualquiera sea la cuantía	—

### 3.1.4. Inciso 4<sup>17</sup>

El inciso 4 de la Ley 32155<sup>18</sup>, a primera vista, parece particularmente problemático porque busca establecer un criterio de residualidad de segundo orden: este inciso plantea que los JPLL serán competentes en materia no cuantificables (sin cuantía) “siempre que estas no sean de competencia de los juzgados especializados de trabajo, conforme a las materias señaladas en el artículo 2”. Pero ello resulta siendo jurídicamente imposible porque existe una regla de residualidad de primer orden establecida en

<sup>15</sup>Puede verse al respecto la Ley 27242 del 24 diciembre de 1999.

<sup>16</sup>“3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía”.

<sup>17</sup>“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”.

<sup>18</sup>Este criterio dirigido a ampliar la competencia de los JPLL fue recogido, en términos similares, en el punto ii. del Acuerdo 1.1. del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, publicado en El Peruano el 28 de mayo de 2022: “Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer: (...) 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”.

los artículos 51 y 57 de la LOPJ y en los propios artículos II y 2 de la NLPT: todo lo que no tenga una atribución de competencia específica es de competencia, por residualidad, de los JET. Por lo tanto, la solución del inciso 4 es bastante sencilla: remite a un conjunto nulo o vacío. Es decir, no existe ninguna materia que quepa en el inciso 4 porque, como este mismo lo reconoce, tal competencia cede en favor de la residualidad originaria o de primer orden que tienen los JET.

### 3.1.5. Inciso 5<sup>19</sup>

El inciso 5 de la Ley 32155<sup>20</sup> viene a resolver lo que para algunas posturas constituía un vacío en el texto original: la posibilidad de acumular “*pretensiones no cuantificables*” con una “*pretensión cuantificable*” hasta setenta (70) URP “*vinculadas entre sí*”.

Desde esas posturas el problema se presentaba, por ejemplo, en los casos en los que se reclamaba el pago de beneficios sociales estando el vínculo desnaturalizado: la pretensión cuantificable sería el pago de la suma de dinero y la pretensión (o pretensiones) no cuantificable sería la declaración de existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada. Visto de esa perspectiva se presentaba un serio problema: mientras que la pretensión de pago menor a las 50 URP sería de competencia de los JPLL, la pretensión de reconocimiento del vínculo laboral sería una no cuantificable de competencia de los JET. Y entonces: o primero se iba al JET para declarar el vínculo laboral y después, una vez declarado el vínculo, en otro proceso, se acudía al JPLL para demandar el pago de la suma de dinero; o, simplemente se trataba de casos que, lastimosamente, no se podían judicializar porque ni los JPLL ni los JET eran competentes para tales supuestos.

Sin embargo, tal problema parece remitir a un falso dilema y las consecuencias a las que conduciría, antes anotadas, resultarían siendo contrarias a la idea de celeridad, economía procesal y acceso a la justicia. ¿Por qué la ausencia de una norma en la NLPT sobre la acumulación de pretensiones condicionales era un falso dilema? Porque era posible plantear hasta dos soluciones.

La primera solución —manteniendo la idea de que nos encontramos ante dos (o más) pretensiones, una no cuantificable y otra (u otras) cuantificables, vinculadas— viene dada por la categorización de las pretensiones en principales y accesorias. El primer párrafo del artículo 87 del CPC, al referirse a la acumulación objetiva originaria accesorio, señala que esta se produce “*cuando habiendo varias pretensiones, al declararse fundada la principal, se amparan también las demás*”. Es decir, la pretensión principal opera como condición de las accesorias: si se declara que existe vínculo

---

<sup>19</sup>“5. Las pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta setenta Unidades de Referencia Procesal (URP) vinculadas entre sí”.

<sup>20</sup>Este criterio también fue considerado en el Acuerdo 1.1 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral: “Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer: (...). iii. Pretensiones no cuantificables acumuladas con una pretensión cuantificable hasta 50 URP vinculadas entre sí”.

laboral (pretensión principal), entonces, le corresponderá (cumplidas ciertas otras condiciones) el pago de determinados beneficios sociales (pretensión accesorio)<sup>21</sup>. ¿Y cuál es el juez competente en esos casos? El juez de la pretensión principal. Y la pretensión principal es la no cuantificable. Ergo, en la versión original de la NLPT el juez competente —cuando un extremo es no cuantificable y los otros son cuantificables, vinculados— era el JET. Si solo interesara la cuantía, o si la cuantía prevaleciera a toda costa, no se produciría la relación de accesoriedad y ello negaría la existencia de vinculación entre pretensiones. De ahí que, en una relación de accesoriedad, el criterio de la cuantía tenga que ceder en favor del criterio de la materia. Pero, en todo caso, en adición al propio artículo 87, el artículo 32 del CPC trae la solución expresa: “*Es competente para conocer la pretensión de garantía, así como de la pretensión accesorio, complementaria o derivada de otra planteada anteriormente, el Juez de la pretensión principal, aunque consideradas individualmente no alcancen o excedan el límite de la cuantía establecida para la competencia del Juez o de su competencia territorial*”.

La segunda solución pasaba por negar que estemos ante dos pretensiones. Desde esta perspectiva solo hay una pretensión: la pretensión de pago de una suma de dinero proveniente de derechos laborales, donde la existencia del vínculo laboral es parte de la causa de pedir completa. Como se conoce muy ampliamente los elementos objetivos de la pretensión son el objeto o *petitum* (lo que se pide o demanda) y el título o *causa petendi* (la causa de pedir, la razón de lo que se pide o demanda). La razón de pedir es el conjunto de eslabones que concatenados sustentan o respaldan lo que se pide. En ese sentido, parte de esta cadena de razones puede venir de, digamos, una pretensión declarativa (por ejemplo, la declaración del vínculo laboral), sin dejar de ser, por ello, parte de la *causa petendi* completa de la pretensión de pago de derechos laborales. Visto así, la única pretensión sería la de dar una suma de dinero que, dependiendo de la cuantía, correspondería a los JPLL o a los JET.

Ahora bien, considerando la nueva disposición del inciso 5 de la Ley 32155 el criterio de solución —para el caso de las pretensiones accesorias— pasa por la cuantía: sea que se considere que hay dos pretensiones o una sola, lo determinante será que la cuantía no supere las setenta (70) URP.

Esto, sin embargo, no parece seguirse también en el caso de la acumulación objetiva originaria subordinada que se produce “*cuando la pretensión queda sujeta a la eventualidad de que la propuesta como principal sea desestimada*”. El ejemplo más claro sería el caso en el que se plantea como pretensión principal la reposición

---

<sup>21</sup>Cabe precisar que se trata de una condición necesaria pero no suficiente. En efecto, para ordenarse, por ejemplo, el pago de CTS, es condición necesaria que la parte demandante tenga la calidad de parte trabajadora, pero ello no es suficiente para que el pago de CTS sea asimismo fundado ya que para ello es necesario cumplir con otras condiciones o causas de pedir. Existe, sin embargo, otras pretensiones accesorias que sí tienen la calidad de automáticas como es el caso de las que son consecuencia directa ordenada por la ley: es el caso de los intereses legales, las costas y costos y también de las remuneraciones devengadas en el caso de la nulidad del despido, puesto que en todos estos casos existen leyes expresas que así lo ordenan.

(por ejemplo, por despido incausado) y, subordinadamente, la indemnización por despido arbitrario en una suma no mayor a las 70 URP. ¿Seguiría siendo competente el JPLL? Parecería que no porque los JET mantienen la competencia en las demanda de reposición (cualquiera sea la causa de pedirla). Por lo tanto, los JPLL serían incompetentes para conocer la reposición. Podrían conocer de la indemnización por despido arbitrario, pero resultaría ilógico, además de impráctico y de crearse un serio obstáculo en el acceso a la justicia, que se pida al demandante que presente dos demandas simultáneas, para discutir los mismos elementos fácticos y jurídicos, pero con consecuencias distintas: una ante los JPLL pidiendo la indemnización por despido arbitrario y otra ante los JET solicitando la reposición. Ello sería ir en contra de los fundamentos de la acumulación: evitar sentencias contradictorias, privilegiando la economía procesal y el acceso a la justicia. ¿Ello significa que la acumulación objetiva originaria subordinada es inviable? Por supuesto que no. Sí es posible la acumulación, pero, en esos casos, la solución no pasa por la aplicación del nuevo inciso 5, sino por acumular la pretensión subordinada donde el órgano que conoce la pretensión principal.

En el caso planteado, el JET conocería la pretensión principal de reposición y, subordinadamente, la de indemnización por despido arbitrario aun cuando la cuantía sea inferior a las setenta (70) URP. Esta solución tiene como respaldo normativo el artículo 32 del CPC que, como se ha visto, señala como competente, en el caso de pretensiones *“derivada de otra planteada anteriormente”* al *“Juez de la pretensión principal, aunque consideradas individualmente no alcancen o excedan el límite de la cuantía establecida para la competencia del Juez”*. Y también, de un modo más claro, el 82 del CPC, conforme a la modificatoria introducida por la Ley 30293, que trae las siguientes reglas adicionales de acumulación: *“a. Cuando las pretensiones sean tramitadas en distinta vía procedimental, en cuyo caso, las pretensiones acumuladas se tramitan en la vía procedimental más larga prevista para alguna de las pretensiones acumuladas”*; y *“b. Cuando las pretensiones sean de competencia de Jueces distintos, en cuyo caso la competencia para conocer las pretensiones acumuladas corresponderá al órgano jurisdiccional de mayor grado”*.

Ahora bien, en el caso de la indemnización por despido arbitrario, con total independencia de la cuantía involucrada, también tendría solución aplicando el nuevo inciso 6 de la Ley 32155, según el cual los JPLL conocen las impugnaciones de las sanciones diferentes al despido; por consiguiente, toda impugnación del despido (sea reposición o indemnización por despido arbitrario, acumuladas o no) caería en la competencia de los JET.

Acumulación accesoria		Acumulación subordinada	
JPLL	JET	JPLL	JET
$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP	—	Prima, pretensión principal

### 3.1.6. Inciso 6<sup>22</sup>

El inciso 6 viene a materializar el Acuerdo 1.2 del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral que recogió la idea de asignar competencia a los JPLL en los casos de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, tratándose de trabajadores del régimen privado y en tanto no estén vinculadas a la protección de la libertad sindical.

Así, el inciso 6 atribuye competencia a los JPLL en las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido. En consecuencia, cabe distinguir, de un lado, las posibles impugnaciones que se pueden plantear contra las sanciones disciplinarias y, de otro lado, las posibles sanciones disciplinarias diferentes al despido.

Empecemos por las segundas. El propio inciso 6 señala una lista de posibles sanciones diferentes al despido: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y cualquier otra que no implique la finalización del vínculo laboral. El criterio es sencillo: todo lo que sea una sanción disciplinaria diferente al despido cae en la competencia del inciso 6.

Antes de proseguir, llamo la atención que, tratándose de la suspensión sin goce de remuneraciones, esta medida adoptada por el empleador no siempre responde a una sanción disciplinaria. El artículo 12 del TUO del D. Leg. N.º 728, contiene una lista de trece (13) causas posibles de suspensión del vínculo laboral y una sola de ellas —el inciso g)— es por sanción disciplinaria. Por consiguientes, las suspensiones sin goce de haber que no sean sanciones disciplinarias quedan fuera del inciso 6 incorporado por la Ley 32155.

Estaba diciendo que, de un lado, se tiene a las sanciones disciplinarias y, de otro lado, a las impugnaciones contra esas sanciones. Continuando con las impugnaciones, ¿cuáles podrían ser estas? Sin pretender ser exhaustivo, se tendría, por ejemplo, la nulidad o ineficacia o invalidez de la sanción; por razones de forma o de fondo; referidos a la mera sanción o vinculados con otros derechos (el debido proceso, por ejemplo); entre otros.

Otra posible pretensión impugnatoria sería el pago de una indemnización. De hecho, en el caso del despido hasta antes de la famosa sentencia STC 1124-2001-AA/TC, la pretensión impugnativa del despido por excelencia era el pago de la indemnización por despido arbitrario. Por consiguiente, además de la declaración de nulidad, ineficacia o invalidez de la sanción se podría demandar, por ejemplo, el pago de la remuneración de los días de suspensión o el pago de una indemnización.

---

<sup>22</sup>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”.*

La pregunta que surge a continuación de lo último dicho, es: ¿en esos casos importará la cuantía? Probablemente se considera un tema tan menor o intrascendente que, diríase, *nunca* podría superar la cuantía. Tal vez sea así, pero ello no elimina el problema teórico. Una respuesta congruente con las modificaciones introducidas por la Ley 32155 sería que en el caso de las impugnaciones de las sanciones disciplinarias no importa la cuantía. Nótese que, en todo caso, la indemnización o el pago de por los días de suspensión, por ejemplo, calificarían como pretensiones accesorias. Siendo que pretensión principal sería la nulidad, ineficacia o invalidez de la sanción disciplinaria, las pretensiones accesorias siguen la suerte de la competencia de la principal que, en el caso bajo análisis, sería el JPLL.

Lo que no debería suceder es que las pretensiones de indemnización o de pago de los días de suspensión fuesen analizados meramente desde su cuantía, puesto que ello podría llevar a desdoblarse las demandas contraviniendo los principios de economía, celeridad y acceso a la justicia recogidos en la NLPT.

Finalmente, como lo he adelantado, en el caso de la impugnación del despido, incluida la pretensión de indemnización por despido arbitraria, acumulada o no con la pretensión de reposición, sin importar la cuantía, será de competencia de los JET.

Impugnación sanciones disciplinarias (no despido)		Impugnación sanciones disciplinarias (despido)	
JPLL	JET	JPLL	JET
Nulidad, ineficacia, invalidez; pago, indemnización (sin importar la cuantía)	—	—	Reposición, indemnización por despido arbitrario (sin importar la cuantía)

### 3.1.7. Inciso 7

En el intento de derivar la mayor cantidad de asuntos a los JPLL el inciso 7 les asigna *“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”*.

La redacción de este inciso es confuso porque parece reducir los actos de hostilidad del empleador a los casos de acoso moral y hostigamiento sexual que son solo un subconjunto de los posibles actos de hostilidad del empleador recogidos en el artículo 30 del TUO del D. Leg. N.º 728.

Si se advierte que la Ley 32155 ha derogado el literal d) del numeral 1 del artículo 2 de la NLPT para pasar la competencia del cese de los actos de hostilidad, de los JET a los JPLL, cabe interpretar que el inciso 7 asigna competencia a los JPLL para conocer la materia que tenía el literal d) mencionado: *“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”.

Esta interpretación —que incluye el cese de todos los actos de hostilidad, además del acoso moral y el hostigamiento sexual— ha sido acogida en la Resolución Administrativa N.º 000429-2024-CE-PJ publicada en El Peruano el 13 de diciembre de 2024, en los siguientes términos:

*“Artículo Primero.- Los actos de hostilidad a los que se hace referencia en el numeral 7) del artículo 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 32155, comprende todos los señalados en el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual”. [Resaltado añadido].*

Una pregunta adicional sería si en el caso de la acumulación con la pretensión de pago de daños y perjuicios importaría la cuantía o no. Siguiendo la teoría de las pretensiones condicionales, donde la pretensión de pago de daños y perjuicios sería una pretensión accesoria, la respuesta sería que la cuantía resultaría siendo irrelevante: será competente el órgano jurisdiccional de la pretensión principal que, en este caso, es el JPLL, sin importar la cuantía.

Esto último, como veremos a continuación, parece entrar en conflicto con lo señalado en los incisos 8 y 10, y muestra lo complejo y laberíntico que se ha convertido algo que debería ser muy sencillo: conocer con claridad al órgano jurisdiccional competente como primer paso en el acceso a la justicia.

Cese de actos de hostilidad	
JPLL	JET
Cese; pago, indemnización (sin importar la cuantía)	—

### 3.1.8. Incisos 8<sup>23</sup> y 10<sup>24</sup>

Los incisos 8 y 10 son iguales. El 10 repite lo que dice el 8. Pero sobre todo, estos son iguales al inciso 1. Son iguales al inciso 1 porque, como se ha visto, el primer gran criterio de delimitación de la competencia entre los JPLL y los JET es la cuantía: no

<sup>23</sup>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)”.

<sup>24</sup>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)”.

superior a las setenta (70) URP. ¿Respecto de qué materias o asuntos? Respecto de toda pretensión de dar una suma de dinero no superior a las setenta (70) 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.

Los incisos 8 y 10 señalan que los JPLL son competentes en los casos en los que se demanda el pago no superior a las setenta (70) URP en los casos de daños y perjuicios, cualquiera sea la causa que los origine; es decir, remiten a la misma idea contenida en el inciso 1. No hay mayor diferencia salvo una preocupación de insistir que también los JPLL son competentes para conocer los casos de daños y perjuicios. Esta insistencia llama la atención porque no aparece alguna razón que indique lo contrario: desde el inciso 1 los JPLL son competentes para conocer, en principio, toda pretensión, cualquiera sea su causa, que signifique el pago de una suma de dinero no mayor a las setenta (70) URP. Los incisos 8 y 10 solo insisten en ello.

La Resolución Administrativa N.º 000424-2024-CE-PJ, publicada en El Peruano el 6 de diciembre de 2024, vuelve a insistir o recordar que los JPLL son competentes para conocer las demandas de pago de suma de dinero no mayor a las setenta (70) URP cuando la causa de pedir sea la responsabilidad civil por accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Esta precisión, en todo caso, ha buscado ser el correlato del literal e) del inciso 1 del artículo 2 de la NLPT, modificado por la Ley 32155, que atribuye competencia a los JET en los casos de responsabilidad civil por accidentes de trabajo o enfermedad profesional cuando la cuantía supera las setenta (70) URP. Ergo, cuando la cuantía sea igual o menor (o, dicho de otro modo, no supere) las setenta (70) URP, la competencia recae en los JPLL:

*“Primero.- Precisar que los Juzgados de Paz Letrados Laborales son los órganos competentes para conocer los procesos de responsabilidad civil por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, cuando el monto indemnizatorio sea igual o menor de setenta Unidades de Referencia Procesal (URP)”.*

Ahora bien, si bien dicha competencia opera en línea de principio, tal criterio se ve desplazado en los casos en los que la pretensión de pago se acumule en los casos de impugnación de las sanciones disciplinarias (inciso 6) y de cese de actos de hostilidad del empleador (inciso 7). De lo contrario, se corre el riesgo de desdoblarse las pretensiones contraviniendo con ello los principios de economía, celeridad y acceso a la justicia, como ha sido sostenido precedentemente.

Pago indemnización por daños y perjuicios (inciso 1)		Pago indemnización por daños y perjuicios, acumulada con incisos 6 y 7	
JPLL	JET	JPLL	JET
$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP	Cualquiera sea la cuantía	—

### 3.1.9. Inciso 9<sup>25</sup>

En inciso 9 introduce un criterio subjetivo de distribución de la competencia (centrado en la calidad de los sujetos) que, en buena cuenta, se superpone y desplaza a los criterios que hemos venido analizando: bajo este criterio no importa la materia, sino el régimen laboral de las y los trabajadores demandantes.

Bajo el inciso 9 toda pretensión (que ciertamente busca el reconocimiento de un derecho), cualquiera fuera su cuantía, será de competencia de la JPLL si el régimen laboral privado al que pertenece la parte demandante es uno de los siguientes:

1. Trabajadores de la micro y pequeña empresa;
2. Trabajadores agrarios;
3. Trabajadores de la construcción civil;
4. Trabajadores del hogar;
5. Régimen laboral de estibadores terrestres;
6. Régimen laboral de exportación no tradicional;
7. Régimen laboral de guardianes y porteros; y,
8. Régimen laboral de trabajadores adolescentes.

El inciso 9 tiene algunos problemas de redacción que generan cierta confusión. Lo primero es que la enumeración de los regímenes que hace parece que no es *numerus clausus*. Esto porque el inciso empieza señalando como competencia de los JPLL “*en proceso abreviado laboral, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean públicos o privados, como trabajadores de la (...)*” y empieza a enumerarlos. Una primera interpretación sería la lista es abierta y que la enumeración dada solo es a modo de ejemplo. Pero esta interpretación debe ser desechada porque el resultado sería que, por una u otra razón, todos los trabajadores pertenecerían a algún régimen especial ya sea por la calidad del empleador, por la ubicación geográfica, por el tipo de actividad, por la profesión u oficio del cargo, y un largo etcétera. Ello sería disfuncional a la propia Ley 32155 porque todo régimen laboral en el sector privado terminaría siendo un régimen especial. Una segunda razón por la cual debería rechazarse una interpretación así vendría por el lado del principio de legalidad y del juez predeterminado por ley que antes se ha expuesto al analizar el criterio de residualidad: la competencia

---

<sup>25</sup>9. *En proceso abreviado laboral, el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean 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”.*

tiene que ser expresa por ley (cierta, previa y escrita) y, más precisamente, por ley orgánica. Por consiguiente, la competencia que trae el inciso 9 debe ser entendida circunscrita a los regímenes que están allí listados: solo esos.

Sin embargo, la Resolución Administrativa N.º 000443-2024-CE-PJ, publicada en El Peruano el 21 de diciembre de 2024, ha acogido la tesis contraria: que la referencia en la ley a los regímenes laborales especiales, en el sector privado, no es cerrada sino abierta:

*“Artículo Segundo.- Precisar que **la relación de los regímenes especiales señalados en el numeral 9) del artículo 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 32155, es enunciativa y no taxativa**; por lo que, se debe entender que los Jueces de Paz Letrados Laborales son competentes para conocer las causas relativas a **todos los regímenes especiales al servicio de un empleador privado**, a fin de garantizar el acceso a la justicia laboral”. [Resaltado añadido].*

Esta interpretación genera una grave incertidumbre: ¿cuáles son los regímenes que califican como especiales? O desde otra perspectiva: ¿cuáles son las relaciones laborales que son del régimen general? La dificultad radica en que no existe en la legislación peruana una norma que contenga un listado de regímenes laborales especiales, sino que ello ha sido librado a los distintos operadores del derecho. El Decreto Legislativo 728, considerada la norma base del régimen laboral del sector privado, no contiene una clasificación de los regímenes especiales. Su artículo 45 se limita a señalar que *“Los trabajadores de regímenes especiales se seguirán rigiendo por sus propias normas”*. Los únicos regímenes especiales a los que hace referencia el D. Leg. 728 es al régimen de exportación de productos no tradicionales (art. 80), los de trabajo temporal en las zonas francas (art. 81) y el trabajo a domicilio (art. 96).

La clasificación de un régimen laboral como especial depende de múltiples perspectivas, todas ellas válidas en principio: por actividad económica (agrario, acuicultura, construcción civil, portuario, cirujano dentista, médicos, enfermería, obstetras, biólogo, químico farmacéutico, psicólogo, pescadores, porteadores, estibadores terrestres, artistas, intérpretes y ejecutantes, futbolistas, periodistas, hoteles y restaurantes, profesores, técnicos y auxiliares de la salud, etc.); por dimensión empresarial (micro, pequeña, mediana o gran empresa); por temporalidad (plazo indefinido o determinado); por jornada (completa o parcial); por niveles de protección social (con todos los beneficios legales o solo parcialmente); por la contratación con otras empresas (intermediación o tercerización); por el lugar de prestación (a domicilio, teletrabajo, remoto); por condición del trabajador (con discapacidad, extranjeros, adolescentes); y un sinnúmero de otros criterios de clasificación.

Esta multiplicidad de criterios genera una incertidumbre que afecta gravemente los derechos al juez natural o juez predeterminado por ley y al acceso a la justicia: el justiciable no puede conocer con claridad cuál es el juez competente. La interpretación adoptada por el Poder Judicial termina por licuar la misma existencia del

régimen general, pues cualquier relación laboral podría ser considerada especial según la perspectiva que se adopte. Esta incertidumbre, de otro lado, incentiva la multiplicación de las excepciones de incompetencia como arma de defensa y con ello la lejanía al acceso a la justicia.

Esta atomización de criterios no solo afecta la seguridad jurídica sino que revela un problema más profundo: el vaciamiento progresivo de las materias que podrían llegar a conocimiento de las Salas Laborales y de la Corte Suprema. Por ejemplo, bajo una interpretación abierta como la que recoge la R.A. 000443-2024-CE-PJ, los trabajadores de empresas mineras también estarían comprendidos en la competencia de los JPLL, bastando como argumento que la actividad minera constituye un régimen especial. Pero esto genera nuevas incertidumbres: ¿comprende a todos los trabajadores de la empresa minera o solo a quienes realizan labores en la mina? Más aún, surge la paradoja de que las relaciones laborales de las empresas que más aportan al PBI y al ingreso de divisas del país quedarían excluidas del conocimiento de las Salas Laborales y la Corte Suprema.

Si bien puede resultar razonable que menos casos lleguen a la Corte Suprema para permitirle concentrarse en asuntos que considera importantes, la Ley 32155 no ha previsto mecanismos de control sobre la actividad jurisdiccional de los JPLL y JET que ahora concentrarán la resolución definitiva de estos casos. Por estas razones, resulta urgente que el Poder Judicial rectifique su interpretación sobre los regímenes laborales especiales en el sector privado, abandonando la tesis de la lista abierta en favor de una lista cerrada.

Un segundo punto es la referencia al “reconocimiento de derechos laborales”. Esta es una fórmula bastante amplia puesto que toda pretensión en el mundo del trabajo, de algún modo, busca el reconocimiento de derechos laborales. Por consiguiente, casi todas las pretensiones dirigidas a hacer valer un derecho laboral, en estos regímenes, caerían en el ámbito de los JPLL lo cual ciertamente es bastante amplio. Las únicas materias de estos regímenes que permanecerían en conocimiento de los JET serían respecto de las competencias que, por otros criterios, no tienen los JPLL. Estos serían los casos de impugnación del despido (inciso 6) y de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical (inciso 4 e inciso 6).

Tercer punto que merece un comentario es la referencia a los regímenes especiales del sector público. Esto constituye un error porque en el caso de los regímenes o carreras especiales del sector público la competencia está asignada a los JET en la vía del proceso contencioso administrativo, conforme al inciso a) del numeral 4 del artículo 2 modificado por la Ley 32155.

Regímenes especiales sector privado, expresamente listados en inciso 9: reconocimiento de derechos laborales		Regímenes especiales sector privado, expresamente listados en inciso 9: impugnación del despido y libertad sindical	
JPLL	JET	JPLL	JET
Sin importar la cuantía	—	—	Sin importar la cuantía

Este error ha sido advertido por la Resolución Administrativa N.º 000443-2024-CE-PJ, publicada en El Peruano el 21 de diciembre de 2024. En el primer artículo de esta resolución se precisa que quedan excluidos del inciso 9 los regímenes especiales del sector público, puesto que las pretensiones en esos casos se tramitan conforme al proceso contencioso administrativo:

*“Artículo Primero.- Precisar que los procesos seguidos por los trabajadores sujetos a los regímenes especiales a los que se hace referencia en el numeral 9) del artículo 1 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 32155, deben tramitarse bajo el proceso abreviado laboral, siempre que se trate de servicios prestados a un empleador privado, pues **las controversias sobre los regímenes especiales públicos se tramitan conforme al proceso contencioso administrativo, de acuerdo al numeral 4) del artículo 2 de la Ley N° 29497**”. [Resaltado añadido].*

### 3.1.10. Inciso 11<sup>26</sup>

La competencia aquí señalada no aparece ni en el proyecto del Poder Judicial (6546/2023-PJ), ni en el del congresista Américo Gonza Castillo (7475/2023-CR). Solo aparece en la fórmula legal del Dictamen aprobatorio de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso.

Más allá de los casos concretos que se hayan tenido en mente al momento de incluirlo en la modificatoria de la Ley 32155, dicha competencia estaría considerando los casos en que una entidad del sector público haya procedido al descuento por pago indebido y ello sea discutido por los trabajadores. Esta situación suele presentarse como un mecanismo de defensa de las entidades para recuperar lo que ellas consideran fue un pago indebido. El inciso 11 no dice si, en esos casos, aplica el límite de la cuantía de las setenta (70) URP. Al parecer, dado que ello significaría una asignación de competencia por materia, no aplicaría el límite de la cuantía.

Descuentos por pago indebido en entidades del sector público	
JPLL	JET
Sin importar la cuantía	—

### 3.2. De los juzgados especializados de trabajo. Artículo 2 de la NLPT

La competencia de los JET, como se ha podido ver en la sección anterior, está en buena parte correlacionada con la de los JPLL.

¿Cómo queda entonces la competencia de los JET tras la modificatoria introducida por la Ley 32155?

<sup>26</sup>“11. Los asuntos referidos a los descuentos de los haberes de los trabajadores por casos de “Pago Indebido” realizado por la entidad”.

### 3.2.1. Inciso 1

El inciso 1 del artículo 2 de la NLPT tiene dos grandes componentes: las pretensiones con cuantía superiores —ahora— a setenta (70) URP; y las pretensiones sin cuantía o no cuantificables.

Del primer grupo, el criterio reside en verificar si la cuantía pretendida supera o no las 70 URP. Ya lo hemos visto en la sección anterior: si no supera será de competencia del JPLL; si supera será de los JET. Esto, por cierto, para el régimen laboral de la actividad privada general porque para los regímenes especiales del inciso 9 serán competentes los JPLL cualquiera sea la cuantía.

Laboral, formativa, cooperativista		Laboral, regímenes especiales de la actividad privada listados en el inciso 9	
JPLL	JET	JPLL	JET
$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP	Sin importar la cuantía	—

Respecto del segundo grupo que antes lo tenía en su integridad los JET, ahora, con la Ley 32155, se ha desprendido para asignárselo a los JPLL: a) la impugnación de las sanciones disciplinarias distintas del despido; y, b) el cese de los actos de hostilidad, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual. Una pregunta que surge es si la competencia del inciso 9 del artículo 1 que hemos visto en la sección anterior solo considera a las pretensiones cuantificables cualquiera sea la cuantía; o si también incluye a los asuntos no cuantificables. Este es un punto que debería ser aclarado, pero que, siguiendo la regla de residualidad y de la necesidad de asignación expresa de la competencia bien podría concluirse que la competencia en asuntos no cuantificables, incluso de los regímenes indicados en el inciso 9, la mantiene los JET.

Pretensiones no cuantificables	
JPLL	JET
Asignadas expresamente:	Todas, menos:
- Impugnación de sanciones disciplinarias diferentes al despido	- Impugnación de sanciones disciplinarias diferentes al despido
- Cese de actos de hostilidad	- Cese de actos de hostilidad

Las otras competencias contenidas en los incisos 1, 2 y 3 del artículo 2 del texto original de la NLPT no han sufrido mayores cambios, salvo la precisión que se hace al literal e) del inciso 1 del artículo 2, referido a la competencia en los casos de responsabilidad civil por enfermedad profesional o accidente de trabajo en tanto el monto pretendido supere las setenta (70) URP, lo cual, por cierto, ya estaba contenido en el literal b) de su inciso 1.

### 3.2.2. Inciso 4

El inciso 4 modificado por la Ley 32155 hace precisiones a las pretensiones o casos que se pueden canalizar mediante el proceso contencioso administrativo.

El texto original señalaba que las pretensiones que podían dar pie a un proceso contencioso administrativo eran aquellas originadas en las prestaciones de servicio de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; además de las impugnaciones contra las actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

El literal a) del inciso 4 reitera la primera parte del texto original más lo relacionado al derecho a la seguridad social, y, adicionalmente, precisa que aquí se consideran también las carreras especiales al servicio del estado (PNP, militares, magisterio, etc.). De esta manera se totaliza la competencia en materia laboral del sector público y de la seguridad social, en cabeza de los JET.

El literal b) del inciso 4 hace referencia a los casos de las impugnaciones de las resoluciones dictadas por tribunales administrativos en materia de derecho laboral público y de seguridad social cuando las prestaciones son otorgadas por un organismo público.

Finalmente, el literal c) recoge la última parte de lo señalado en la versión original: la impugnación contra las actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

### 3.2.3. Inciso 5

El inciso 5 recoge el criterio de la cuantía para delimitar el conocimiento de las ejecuciones de los títulos ejecutivos que vimos en la sección anterior:

Ejecución de título ejecutivo		Ejecución de liquidaciones de cobranza de aportes de las AFP	
JPLL	JET	JPLL	JET
$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP	Cualquiera sea la cuantía	—

## 4. Esquema de la competencia por materia en la justicia laboral

Considerando lo expuesto en las secciones precedentes, a modo de resumen, propongo el siguiente esquema de las competencias de los JPLL y de los JET<sup>27</sup> que se aprecia en el Cuadro 1 de la página 21.

<sup>27</sup>Mi intención con el siguiente esquema es fundamentalmente que sirva como criterio orientador. No pretende ser un esquema exhaustivo o concluyente puesto que, como se ha visto, algunos puntos tienen un margen de interpretación que puede derivar en conclusiones diferentes a las que ahí se han presentado.

Cuadro 1: Esquema de competencias JPLL y JET

Materia	JPLL	JET
Régimen general privado cuantificable	$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP
Acumulación accesorio (cuantificable, no cuantificable)	$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP
Régimen especial privado (inc. 9) cuantificable	Toda cuantía	—
Régimen especial privado (inc. 9) no cuantificable	– Impugnación de sanciones diferentes al despido – Cese de actos de hostilidad	Todas, menos: – Impugnación de sanciones diferentes al despido – Cese de actos de hostilidad
Régimen especial privado (inc. 9), sobre impugnación de despido y libertad sindical, acumulada con pago suma de dinero	—	Toda cuantía
Ejecución de títulos ejecutivos	$\Sigma \leq 70$ URP	$\Sigma > 70$ URP
Ejecución cobranza AFP	Toda cuantía	—
Asuntos no contenciosos	Toda cuantía	—
Impugnación de sanciones disciplinarias (no despido)	Toda impugnación	—
Impugnación de sanciones disciplinarias (no despido), acumulada con pago por restitución o indemnización	Toda cuantía	—
Impugnación de despido	—	Toda impugnación
Impugnación de despido, acumulada con pago por reparación o indemnización	—	Toda cuantía
Cese de actos de hostilidad	Toda impugnación	—
Cese de actos de hostilidad, acumulada con pago por reparación o indemnización	Toda cuantía	—
Descuento pago indebido por entidades	Toda cuantía	—
Régimen laboral y seguridad social de derecho público cuantificable	—	Toda cuantía
Régimen laboral y seguridad social de <sup>21</sup> derecho público no cuantificable (impugnaciones administrativas)	—	Toda impugnación

Asimismo, puede ser útil el árbol de decisión que se presenta en la Figura 1 de la página 23, el cual muestra el proceso lógico para determinar la competencia en un caso específico.

## 5. Análisis crítico a la modificación de competencias en la justicia laboral

La Ley 32155 tiene como antecedentes los proyectos de ley presentados por el Poder Judicial (2023) y por el congresista Gonza Castillo (2024). La idea fuerza que los animó ha sido la reducción de la carga procesal que tiene la Corte Suprema ligada al recurso de casación<sup>28</sup>. En el tenor de los proyectos, para reducir la potencial carga procesal de la Corte Suprema se recurre a aumentar el protagonismo de los JPLL asignándole nuevas competencias, lo cual, se dice, permite lograr un beneficio a los usuarios de la administración de justicia debido a dos consecuencias: que se obtendría más pronto sentencias con calidad de cosa juzgada ante los JET y se descongestionaría la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema (2023, 14-15).

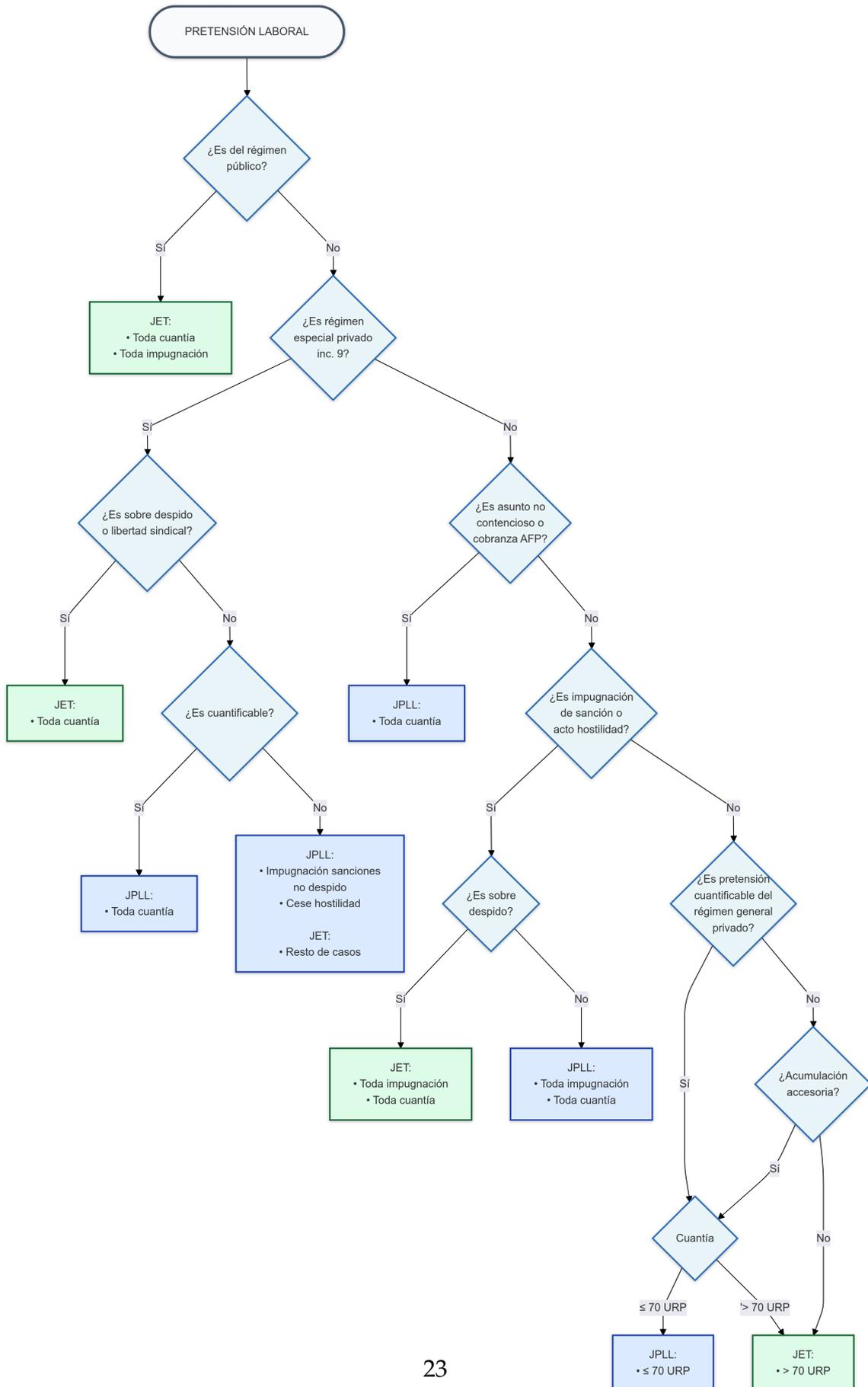
Los fines señalados son muy loables, pero, si son tan buenos ¿por qué simplemente no todo se asigna a los JPLL? Es que, claro, no se puede asignar todo a los JPLL. ¿Pero cómo decidir qué asuntos sí y cuáles no? Ambos proyectos nos dan pistas de la respuesta: hay asuntos que son trascendentes. ¿Por cuantía? ¿Por materia? Pues no se sabe exactamente, pero los hay. El proyecto del Poder Judicial señala que la actividad de la Corte Suprema debe afianzarse *“como un órgano de debate y resolución bajo parámetros jurídicos de los problemas sociales y políticos más trascendentes en el Perú”* (2023, 15). Por su parte, el proyecto del congresista Gonza afirma que la modificación permitirá *“que los juzgados especializados se enfoquen en casos más complejos, mientras que los Juzgados de Paz Letrados se encargan de resolver casos de menor complejidad”* (2024, 9).

En las líneas que siguen analizaré la nueva conformación de la competencia en la justicia laboral desde sus posibles ventajas, problemas y riesgos, las cuestiones estructurales, el problema de inconstitucionalidad formal que la aqueja y, finalmente, una reflexión sobre los objetivos buscados por la norma y las alternativas posibles.

---

<sup>28</sup>El proyecto 6546/20023-PJ dice al respecto: *“El diagnóstico realizado nos indica que el principal problema es la sobrecarga procesal ligada al uso del recurso de casación. Acaecida debido a las competencias que se han regulado en la NLPT. Por ello, consideramos que la propuesta legislativa debe modificar el ámbito de la competencia que establece la NLPT”* (2023, 13). Por su parte, el proyecto 7475/2024-CR señala como justificación de la medida: *“(…) buscar descongestionar los juzgados especializados en materia laboral al transferir parte de su competencia a los Juzgados de Paz Letrados. Al incorporar mayores competencias, se busca descongestionar la carga laboral de las salas superiores laborales y de la Corte Suprema de Justicia, permitiendo una mayor eficacia en la tramitación de los procesos laborales”* (2024, 9).

Figura 1: Árbol de decisión: competencias JPLL y JET



### *5.1. Cambios en la distribución de competencias*

Como se ha visto, la Ley 32155 ha introducido cambios significativos en la distribución de competencias del sistema de justicia laboral peruano. El cambio más notable es la ampliación de las competencias de los JPLL que se manifiesta en dos aspectos clave: por un lado, se incrementa el monto máximo de cuantía que pueden conocer estos juzgados, pasando de cincuenta (50) a setenta (70) URP; por otro lado, se les otorga competencia sobre nuevas materias, como los casos de impugnación de sanciones disciplinarias diferentes al despido, el cese de los actos de hostilidad y los casos de regímenes especiales privados como el de trabajadores del hogar o de la micro y pequeña empresa.

Esta redistribución genera un efecto en cadena en las demás instancias judiciales. Los JET verán reducida su carga o, cuanto menos diferida momentáneamente, al dejar de conocer en primera instancia los casos que ahora corresponden a los JPLL, pero que, eventualmente, conocerán en segunda instancia como órganos de apelación. Las SLS experimentarán una reducción indirecta de casos, pues muchas controversias empezarán a concluir en los JET. Finalmente, la Corte Suprema verá disminuido el número de potenciales casos que podrían llegar en casación, ya que los procesos iniciados ante los JPLL culminarán definitivamente, en la segunda instancia, ante los JET.

Esta nueva configuración representa un cambio estructural en la organización de la justicia laboral peruana, modificando sustancialmente los niveles donde se resolverán definitivamente las controversias laborales. La reforma parece priorizar la celeridad en la resolución de ciertos conflictos laborales, aunque esto implique limitar las posibilidades de revisión por las más altas instancias judiciales.

### *5.2. Ventajas del nuevo esquema*

La redistribución de competencias introducida por la Ley 32155 aparece como ventajoso, si se analiza el tema solo en términos de celeridad procesal. Así, al asignar más competencias a los JPLL se establece un circuito procesal más corto de solo dos (2) instancias.

Esto determina un diseño procesal —para las causas que inician en los JPLL— más acotado que contrasta con el esquema tradicional de posibles tres niveles (JET - SLS - CS vía casación) que naturalmente implica una mayor duración del proceso.

La obtención más rápida de la calidad de cosa juzgada constituye otra ventaja de los procesos que inician ante los JPLL. Al alcanzarse la decisión definitiva en la segunda instancia, se reduce significativamente el tiempo que deben esperar las partes para contar con una resolución firme e inimpugnable. Esta característica resulta particularmente relevante en materia laboral, donde la naturaleza alimentaria de muchas pretensiones exige una tutela jurisdiccional especialmente célere.

Asimismo, de modo indirecto, se producirá una importante descarga procesal en las instancias superiores del sistema de justicia laboral. Las SLS dejarán de conocer en apelación aquellos casos que ahora culminarán en los JET. También la Corte Suprema verá reducido el universo de casos que potencialmente podrían llegar vía casación.

Este nuevo diseño procesal responder centralmente a la preocupación de la excesiva duración de los procesos. Sin embargo, la celeridad no puede ser el único criterio a tener en cuenta como expondré a continuación.

### 5.3. *Problemas y riesgos*

La nueva distribución de competencias introducida por la Ley 32155, si bien busca mayor celeridad procesal, presenta varios problemas y riesgos significativos que merecen un análisis detallado.

En primer lugar, existe un riesgo considerable de dispersión jurisprudencial. Al otorgar mayores competencias a los JPLL se multiplican los órganos que resolverán en primera instancia casos similares, lo que puede llevar a interpretaciones divergentes sobre las mismas materias jurídicas. Pero ello es más preocupante en la segunda instancia y, en particular, en los distritos judiciales grandes como Lima donde hay veinticinco (25) JET dedicados solo a la NLPT, lo cual podría implicar hasta veinticinco (25) soluciones distintas sobre un mismo tema con calidad de cosa juzgada. Algo similar ocurre en las cortes de La Libertad con 11 JET; Lima Este con 8; El Santa con 7; o Arequipa y Lambayeque con 6. La multiplicidad de criterios podría generar inseguridad jurídica y ser caldo de cultivo de la corrupción ante la falta de mayores controles a las decisiones finales. La ausencia de un mecanismo de unificación vía casación para estos casos impide, obviamente, que la Corte Suprema pueda ejercer su función uniformizadora, dejando sin resolver posibles contradicciones en la jurisprudencia.

El segundo problema se relaciona con el control de calidad de las decisiones judiciales. Al reducir las instancias de revisión y eliminar la posibilidad de casación para ciertos casos, se limita significativamente el control jerárquico jurisdiccional sobre las decisiones. Surge entonces la interrogante sobre su capacidad para manejar adecuadamente los casos más específicos de las nuevas materias asignadas.

Finalmente, resulta cuestionable haber utilizado como criterio de distribución la pertenencia a ciertos regímenes laborales especiales porque, respecto de ellos, ya ni siquiera importa la cuantía, sino que se asume que todos ellos no son tan trascendentes o importantes para la labor jurídica o de debate de la Corte Suprema. Ello, considero, constituye un grave error porque la población más grande de trabajadores pertenece al régimen de la micro y pequeña empresa por lo que no resulta pertinente sostener que no sea un tema trascendente<sup>29</sup>. O los trabajado-

---

<sup>29</sup>Según estadísticas del Ministerio de la Producción, las micro y pequeñas empresas representan el 99.2% del tejido empresarial peruano (Ministerio de la Producción, 2024) (Ministerio de la Producción, 2024).

res del régimen agrario que tienen una regulación laboral muy cuestionada y que comprende a grandes empresas. O el régimen de exportación no tradicional caracterizado por su precariedad laboral.

Este trato dispensado a cierto grupo de trabajadores, al margen de la cuantía, podría afectar el derecho a la igualdad y derivar en una suerte de elitización de la justicia laboral puesto que las y los únicos trabajadores que tendrían posible acceso a la Corte Suprema serían, centralmente, los pertenecientes a las medianas y grandes empresas.

Estos problemas sugieren que la reforma, en su búsqueda de mayor celeridad procesal, podría estar sacrificando otros valores igualmente importantes para el sistema de justicia laboral, como la predictibilidad, la calidad de las decisiones y la igualdad de trato.

#### 5.4. *Cuestiones estructurales*

La Ley 32155 plantea importantes cuestiones estructurales que requieren atención, particularmente en lo referente a la capacidad operativa del sistema judicial y la redefinición del rol de la Corte Suprema.

En cuanto a la capacidad operativa, surge una preocupación fundamental sobre la preparación del sistema judicial para implementar estos cambios. Los datos estadísticos hasta junio de 2024<sup>30</sup> muestran que existen, a nivel nacional, 71 JPLL dedicados a la NLPT y 13 que combinan su actividad entre la NLPT y sus funciones liquidadoras. La estadística también muestra que, por lo menos a junio de 2024, no había JPLL en las cortes de Amazonas, Apurímac, Cañete, Huancavelica, Huaura, Madre de Dios, Pasco, San Martín y Selva Central. Siguiendo con las estadísticas, Lima cuenta con 7 JPLL NLPT y 9 que combina con la función liquidadora. Es muy probable que estos números se incrementen a raíz de la Ley 32155. Sin embargo, ello no despeja las dudas sobre la capacidad del sistema para absorber el incremento de carga procesal que la reforma inevitablemente traerá consigo. Existe un riesgo real de saturación de estos juzgados, especialmente considerando que ahora deberán manejar no solo un mayor volumen de casos sino también materias más diversas y complejas.

Por otro lado, la reforma implica una redefinición sustancial del rol de la Corte Suprema en el sistema de justicia laboral. Tradicionalmente, la Corte Suprema ha ejercido una función unificadora de la jurisprudencia a través del recurso de casación. Sin embargo, bajo el nuevo esquema, una cantidad significativa de casos quedará fuera de su ámbito de control al resolverse definitivamente en instancias inferiores. Si bien esto va a significar una menor carga laboral de la Corte Suprema, también significa una pérdida de control sobre la interpretación y aplicación del derecho en lo que se podría llamar “casos menores”.

---

<sup>30</sup>Los datos mencionados en esta sección corresponden al documento “*Mapas y dependencias judiciales a nivel nacional por distrito judicial al 30 de junio 2024*” (Poder Judicial, 2024, 85).

Esta situación plantea una paradoja: mientras se busca que la Corte Suprema se enfoque en casos más trascendentes, se le priva de la posibilidad de establecer criterios uniformes en materias que, aunque de menor cuantía, pueden ser jurídicamente relevantes y afectar a un gran número de trabajadores. La reforma parece asumir que la importancia de un caso está directamente relacionada con su cuantía o con ciertas materias específicas, lo cual podría resultar en una fragmentación de la jurisprudencia laboral que la Corte Suprema ya no podrá unificar.

##### 5.5. *Celeridad vs. calidad de las resoluciones*

La Ley 32155 nos lleva a reflexionar sobre una tensión en la administración de justicia: la búsqueda de celeridad procesal frente a la necesidad de mantener la calidad y uniformidad de las decisiones judiciales que, a su vez, incide en el derecho a la igualdad.

Esta tensión se manifiesta claramente en la decisión de privilegiar un circuito procesal más corto para ciertos casos laborales. Si bien es innegable que una justicia más rápida beneficia a los trabajadores, cabe preguntarse si este beneficio justifica el costo de incrementar la dispersión o atomización jurisprudencial y, con ello, poner en riesgo mayor al principio de igualdad. La seguridad jurídica, expresada en la predictibilidad de las decisiones judiciales, es también un elemento esencial del derecho al acceso a la justicia. Un sistema que resuelve rápidamente pero con criterios dispersos o contradictorios podría no estar cumpliendo plenamente su función.

Cabe pensar, entonces, en alternativas o mecanismos que hayan frente a estos problemas. Este trabajo no se avoca a hacer un análisis de las mismas porque son ideas que merecen una mayor reflexión, pero que se pueden dejar anotadas para invitar al debate. Podría pensarse, por ejemplo, aunque con cierto cuidado, en el desarrollo de plenos jurisdiccionales distritales, los cuales podrían jugar un rol en una suerte de unificación de criterios a nivel local o nacional. Estos espacios de debate y consenso entre magistrados podrían ayudar a prevenir la dispersión jurisprudencial que se anticipa con la multiplicación de órganos resolutores.

Otra alternativa interesante sería la implementación de un sistema de consultas vinculantes, mediante el cual los JPLL o los JET pudieran elevar a instancias superiores cuestiones jurídicas novedosas o complejas antes de resolver. Este mecanismo permitiría mantener cierto control sobre la interpretación del derecho laboral sin necesidad de esperar a que los casos atraviesen todas las instancias procesales. Pero, ciertamente, podría significar regresar al esquema anterior a la Ley 32155.

Dejo al amable lector la proposición de otras alternativas que permitan solventar la necesidad de una justicia predecible que no descuide el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley.

## 5.6. Problemas de inconstitucionalidad formal de la Ley 32155

Finalmente, quiero dejar anotado un problema que no es menor: la inconstitucionalidad, por lo menos formal, de la Ley 32155.

El argumento de la inconstitucionalidad se sustenta en que el establecimiento de las competencias de los órganos jurisdiccionales responde a la organización de uno de los poderes del Estado. En efecto, el artículo 106 de la Constitución dispone que “*mediante leyes orgánicas se regulan la estructura y funcionamiento de las entidades del Estado previstas en la Constitución, así como también las otras materias cuya regulación por ley orgánica está establecida en la Constitución*”. El Poder Judicial es, sin duda, una entidad del Estado. Pero, en todo caso, el artículo 143 de la Constitución señala que el Poder Judicial tiene su ley orgánica.

Por otra parte, la exigencia del establecimiento de la competencia por ley viene desde una doble garantía constitucional: el principio de legalidad (solo por ley, además, orgánica, se regula la competencia judicial) y la garantía judicial al juez natural o predeterminado por ley.

La NLPT, Ley 29497, modificó los artículos 51 y 57 de la LPOJ para no enervar dicha garantía. El proyecto de ley del Poder Judicial reconoce la necesidad de que también se modifique la LOPJ; sin embargo, como se ve de la Ley 32155 esta no ha modificado los artículos 51 y 57 de la LOPJ por lo que, desde un criterio de validez, dichas normas se mantienen vigentes aunque, como parece obvio por la fuerza de las cosas, muy difícilmente el Poder Judicial se negará a implementar lo que sea necesario de la Ley 32155 o declararía la inconstitucionalidad de la misma. Como lo expresé al inicio de este trabajo, las implicancias de ello escapan al propósito del mismo.

## 6. Conclusiones

La Ley 32155 ha introducido modificaciones sustanciales en la distribución de competencias de la justicia laboral peruana que, si bien buscan agilizar los procesos judiciales, presentan serios cuestionamientos tanto en su forma como en su fondo.

En cuanto a la forma, la ley adolece de un vicio de inconstitucionalidad al no haberse modificado los artículos 51 y 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Esta modificación debía haber sido aprobada mediante ley orgánica, como lo exige el artículo 106 de la Constitución para regular la estructura y funcionamiento del Poder Judicial.

Respecto al fondo, la ampliación de competencias de los Juzgados de Paz Letrados Laborales genera tres problemas fundamentales. Primero, el riesgo de dispersión jurisprudencial, especialmente preocupante en distritos judiciales grandes donde múltiples órganos jurisdiccionales podrían emitir decisiones contradictorias sobre

materias similares sin posibilidad de unificación vía casación. Segundo, la reducción del control de calidad de las decisiones judiciales al limitar las instancias de revisión. Tercero, la potencial vulneración del derecho a la igualdad al excluir a ciertos trabajadores, por su pertenencia a regímenes especiales, de la posibilidad de acceder a las instancias superiores.

En este contexto, resulta especialmente preocupante la interpretación adoptada por la Resolución Administrativa N° 000443-2024-CE-PJ que considera la lista de regímenes especiales del inciso 9 del artículo 1 de la NLPT como enunciativa y no taxativa. Esta interpretación agrava los problemas identificados al generar mayor incertidumbre sobre la determinación del juez competente y ampliar potencialmente el universo de trabajadores excluidos del acceso a las instancias superiores.

Por ello, es urgente que el Poder Judicial modifique la citada resolución administrativa para adoptar la tesis de la lista cerrada. Esta modificación es necesaria no solo para garantizar el derecho al juez predeterminado por ley, sino también para asegurar la predictibilidad en la administración de justicia y el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley.

Finalmente, la búsqueda de celeridad procesal, aunque loable, no puede sacrificar valores igualmente importantes como la calidad y uniformidad de las decisiones judiciales. Es necesario explorar mecanismos alternativos que permitan conjugar ambos objetivos que contribuyan a mantener la coherencia del sistema de justicia laboral sin renunciar a la aspiración de una justicia más célere.

## **Bibliografía**

Ariano Deho, E. (2009). Algunas notas sobre la competencia en materia civil. *IUS ET VERITAS*, (pp. 118–144). URL: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12171>.

Ariano Deho, E. (2013). La acumulación de pretensiones y los dolores de cabeza de los justiciables. *IUS ET VERITAS*, (pp. 192–218). URL: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11942>.

Congresista Américo Gonza Castillo (2024). *Proyecto de ley 07475/2023: Ley que modifica la Ley 29497, a fin de garantizar el acceso oportuno a la justicia laboral, por parte de los trabajadores*. Congreso de la República. URL: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/7475>.

Congreso de la República (2024). Archivo digital de la legislación del Perú. Expediente virtual parlamentario, Ley 32155. URL: [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt\\_2021.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=202106546&View](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDocEstProc/Expvirt_2021.nsf/Repexpvirt?OpenForm&Db=202106546&View).

Corte Suprema de Justicia de la República (2022). IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral.

- Ministerio de la Producción (2024). *Las MIPYME en cifras 2022*. Lima. URL: <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/en/shortcode/oeo-documentos-publicaciones/publicaciones-anuales/item/1170-las-mipyme-en-cifras-2022>.
- Ministerio de la Producción (2024). *Micro y pequeñas empresas representan el 99.2 % del tejido empresarial peruano*. Lima. URL: <https://www.gob.pe/institucion/tuempresa/noticias/898863-micro-y-pequenas-empresas-representan-el-99-2-del-tejido-empresarial-peruano>.
- Paredes Palacios, P. (2011). *Formación y fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, . URL: [https://www.academia.edu/25637874/Formaci%C3%B3n\\_y\\_fundamentos\\_de\\_la\\_Nueva\\_Ley\\_Procesal\\_del\\_Trabajo\\_Per%C3%BA](https://www.academia.edu/25637874/Formaci%C3%B3n_y_fundamentos_de_la_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo_Per%C3%BA).
- Paredes Palacios, P. (2024). *La competencia por materia en el proceso laboral peruano: impacto de la modificación introducida por la Ley 32155*. URL: [https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES\\_A01-02\\_NLPT-competencia-materia.pdf](https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES_A01-02_NLPT-competencia-materia.pdf).
- Poder Judicial (2023). *Proyecto de ley 06546/2023-PJ: Ley que modifica los artículos 1 y 2 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y los artículos 51 y 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por el Decreto Supremo N.º 017-93-JUS, en cuanto a la competencia por materia de los juzgados de paz letrado laborales y de los juzgados especializados de trabajo*. Congreso de la República. URL: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/6546>.
- Poder Judicial (2024). *Mapas y dependencias judiciales a nivel nacional por distrito judicial*. Lima: Gerencia de Planificación. Subgerencia de estadística. URL: [https://drive.google.com/file/d/110sjU7MPT2H7fYCUCfwq8\\_3dUGS623jY/view?usp=embed\\_facebook](https://drive.google.com/file/d/110sjU7MPT2H7fYCUCfwq8_3dUGS623jY/view?usp=embed_facebook).