Justicia laboral más ágil y nuevas competencias



César Puntriano Rosas
Abogado laboralista

El 7 de noviembre entró en vigor la Ley No. 32155, que incorpora cambios a las reglas de competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales (JPLL) y Juzgados Especializados de Trabajo (JET), reguladas en la Ley No. 29497. Así, la norma amplía la competencia de los JPLL, permitiéndoles, en adelante, conocer pretensiones de dar y procesos con título ejecutivo con una cuantía de hasta 70 Unidades de Referencia Procesal (URP). Con ello, se autoriza que estos jueces conozcan más procesos laborales, lo que debería abonar a favor de una mayor celeridad al descongestionar a las salas laborales y a la Corte Suprema pues dichos procesos no llegarán a ser de conocimiento de las máximas instancias en razón a la cuantía. También se otorga competencia a los JPLL para que resuelvan demandas de cobro de indemnización por daños y perjuicios, sin importar la causa, siempre que el monto no supere 70 URP. El cambio añade, a la competencia de los JPLL, los asuntos referidos a los descuentos de haberes de los trabajadores en caso de pago indebido. También conocerán la impugnación de sanciones disciplinarias que no impliquen el despido, tales como amonestaciones o suspensiones, dentro de la relación laboral y excluyendo derechos vinculados a la libertad sindical. Recordemos el criterio jurisprudencial que hace exigible el conceder un plazo a los trabajadores para ejercer su derecho de defensa antes de sancionarlos disciplinariamente. Se incluye en la competencia de los JPLL los actos de hostilidad del empleador, como acoso moral y hostigamiento sexual. Tema de gran relevancia pues el acoso laboral, como forma de violencia en el trabajo, se denuncia cada vez más en las organizaciones, lo cual revela que no se trata de nuevos casos sino de que hoy más empresas implementan canales adecuados para que el personal formule sus denuncias. La competencia de los JPLL se amplía para incluir el reconocimiento de derechos laborales de trabajadores en regímenes especiales, como trabajadores de la Mype, agrarios, etcétera, sin importar la cuantía. Esto es relevante pues la mayoría de los empleadores en el país son microempresas. Finalmente, se dispone que el Poder Judicial, en el plazo de 60 días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la ley, emita la normativa adicional necesaria a fin de hacer efectivos los cambios citados. Si bien es positivo que se amplíe la competencia a los JPLL, ello debe ir de la mano con una mayor especialización de los jueces, y en general del personal jurisdiccional, en el derecho laboral, así como la dotación de mayores recursos para mejoras en infraestructura, debiéndose seguir con el Expediente Judicial Electrónico (EJE) en los JPLL.