

LA COMPETENCIA DE LOS JUECES DE PAZ LETRADOS EN LA NLPL

-ALGUNOS CASOS CONTROVERTIDOS-

MAGISTER ISAAC RUBIO ZEVALLOS*

RESUMEN

El presente trabajo, está dirigido a analizar la competencia del Juez de Paz Letrado, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo y algunos casos controvertidos que se vienen presentando en su aplicación, esto es, en el fondo conflictos de competencia entre los Jueces de Paz Letrados y los Jueces Especializados de Trabajo. En efecto, tenemos por ejemplo el caso de la demanda de desnaturalización de contrato de locación de servicios y el cobro de beneficios económicos, cuya cuantía no supera el límite máximo para ser conocido el proceso por el Juez de Paz Letrado, supuesto del que existen dos criterios, uno que sí puede conocer tal caso y un segundo criterio, que tal supuesto es de competencia del Juez Especializado de Trabajo. Ciertamente, existen también otros casos, que los analizaremos en este artículo.

PALABRAS CLAVES

Competencia. Competencia por la materia. Nacimiento del vínculo laboral. Extinción del vínculo laboral. Obligación de dar.

ABSTRACT

This work aims to analyze the competition of the Magistrate Lawyer of the Justice of Peace, according to the New Labour Law Procedure and some controversial cases that have been presented in its application, that is, deep conflicts of jurisdiction between the Magistrate Lawyer of the Justice of Peace, and the Specialized Labour Judge. Indeed we have for example the demand for denaturation contract of service location and collection of economic benefits, which amount shall not exceed the maximum limit for the process to be known by the Magistrate Lawyer of the Justice of Peace, of course there are two criteria, one that he can know such a case and a second criterion, that such competition is the responsibility of the Specialized Judge of Labour Court. Certainly, there are other cases that we analyze in this article.

KEY WORDS

Competition. Competition for the subject. Birth of the employment relationship. Termination of employment relationship, duty to give

* Juez Superior Titular, Presidente de la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

SUMARIO

1. Introducción. 2. Concepto de competencia. 3. Algunos aspectos de la competencia. 4. Ambito de la justicia laboral. 5. De la competencia por la materia de los Juzgados de Paz Letrados, respecto del cumplimiento de obligaciones de dar. 6. Algunos casos controvertidos. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, viene entrando en vigencia en forma progresiva en nuestro país, así se comenzó en julio del 2010 en el Distrito Judicial de Tacna y luego progresivamente se ha implementado en Cañete, Trujillo, Arequipa, Lambayeque, Cusco, Moquegua, Junín, El Santa, Lima Sur, Lima Norte, Callao, Lima.

Con ocasión de la entrada en vigencia de la norma procesal referida, también se han presentado criterios discrepantes en relación a su aplicación e interpretación, siendo objeto del presente artículo, algunos casos que se vienen presentando en relación a la competencia del Juez de Paz Letrado en materia laboral.

Uno de los supuestos en que se presenta criterios discrepantes, es cuando se demanda la desnaturalización del contrato de locación de servicios y luego el cobro de beneficios económicos, si la cuantía no es superior a 50 Unidades de Referencia Procesal, en adelante URP, (S/. 18,250). En efecto, existen dos criterios, el primero en el sentido que SI es competente el Juez de Paz Letrado para conocer de tal supuesto, porque también son jueces especializados en materia laboral dichos jueces; el segundo, en el sentido que NO es competente por la materia, para conocer de tal supuesto.

Comentaremos también el caso de un obrero municipal sujeto actualmente al régimen laboral privado, pero que antes estaba dentro del régimen laboral público y los alcances del convenio colectivo celebrado por servidores públicos.

Los temas son trascendentes, por cuanto la competencia por la materia no es prorrogable y en tal virtud cobra vigencia derechos fundamentales como el debido proceso, el juez natural, además de la trascendencia en la predictibilidad de las resoluciones judiciales, por cuanto si el competente por la materia es el Juez Especializado de Trabajo, no lo puede ser el Juez de Paz Letrado y viceversa.

2. CONCEPTO DE COMPETENCIA

Según la Enciclopedia Jurídica OMEBA,¹ aludiendo a R. Fernández, “es la capacidad o aptitud del órgano investigado de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado, en razón de la materia, del valor, del territorio o de la organización judicial”.

La competencia es una institución procesal cuyo objetivo es determinar la capacidad o aptitud del juzgador para ejercer la función jurisdiccional a fin de hacer más efectiva y funcional la administración de justicia.²

Entonces, la competencia es la capacidad o aptitud legal de ejercer la función de aplicar el derecho, en un

sector determinado.

3. ALGUNOS ASPECTOS DE LA COMPETENCIA

Conforme lo establece el artículo 6 del CPC, aplicable supletoriamente al proceso laboral conforme lo prevé la primera disposición complementaria de la Ley Nro. 29497 NLPL, la competencia solo puede ser establecida por la ley. Así mismo, la competencia civil no puede renunciarse ni modificarse, salvo en aquellos casos expresamente previstos en la ley o en los convenios internacionales respectivos. De lo señalado, se advierte que nuestro Código Procesal Civil recoge el principio de legalidad e irrenunciabilidad de la competencia.

La competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el principio de legalidad, siendo la competencia por la materia improrrogable³.

Como señala Ledesma Narváez⁴, la competencia no puede modificarse ni renunciarse porque es imperativa por regla general; de tal forma que, la vulneración de sus reglas se sanciona con nulidad absoluta o insubsanable. Su carácter es absoluto ya que los criterios de organización de la administración de justicia no pueden estar sujetos al arbitrio de las partes; sin embargo, excepcionalmente se ofrece una competencia dispositiva, llamada territorial, confiada a la autonomía de la voluntad privada, que puede ser materia de renuncia o modificación, generando con ello una nulidad relativa sujeta a convalidación que recoge el artículo 26 del CPC.

Como se sabe, los criterios que se tienen en consideración para determinar la competencia, son la materia, cuantía, jerarquía, turno y territorio. Nos dice Ticona Postigo⁵, "La competencia objetiva está determinada por los criterios de materia y cuantía, mientras que la competencia funcional está determinada por los criterios de jerarquía y de turno. Tanto la competencia objetiva (materia y cuantía) como a la funcional (jerarquía y turno), se le ha denominado competencia absoluta, mientras que la competencia por razón de territorio se le denomina competencia relativa. Constituyen presupuestos procesales la competencia por razón de materia, cuantía, jerarquía y turno, mientras que la competencia por razón de territorio constituye solo un impedimento procesal."

Por tanto, la competencia absoluta al constituir un presupuesto procesal, corresponde al Juez analizar y emitir un pronunciamiento incluso de oficio, sin perjuicio del cuestionamiento que también puede efectuar la contraparte; mientras que en el caso de la competencia relativa (territorio), que regula el interés privado y particular de los litigantes, solo constituye un impedimento procesal y en tal virtud, el Juez no puede emitir un pronunciamiento de oficio, sino que en todo caso será la parte procesal correspondiente, quien a través de la excepción de incompetencia o la contienda de competencia, la que cuestione la intervención de un determinado Juez, con tal sustento y recién entonces corresponde emitir el pronunciamiento judicial respectivo.

A mayor abundamiento, la competencia por razón de territorio, establece en qué espacio es válido el ejercicio de la función jurisdiccional por parte de un Juez, sin embargo debe distinguirse aquella que es prorrogable para las partes (relativa) por ser beneficiosa para estas, de aquella que es indisponible por razones de interés público (absoluta). Así, la competencia sólo puede ser establecida por ley, siendo que el principio general en sede de competencia territorial es que ésta puede ser sujeta a prórroga salvo

que la propia Ley la declare improrrogable. En ese sentido la improrrogabilidad debe derivar del propio contenido normativo⁶.

En el caso de existir conflicto entre la competencia por la materia y en razón de la cuantía, tiene privilegio la competencia en razón de la materia por encima del de la cuantía, por cuanto como ya se ha dicho, la competencia por la materia es improrrogable, de tal suerte que en tal supuesto no se podría privilegiar a la cuantía en desmedro de la competencia por la materia.

4. AMBITO DE LA JUSTICIA LABORAL

Conforme a lo previsto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Nro. 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se tiene que corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; quedando excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

De lo señalado, tenemos que el nuevo proceso laboral, tiene una competencia omnicompreensiva, ya que no solo se conocerá temas estrictamente laborales, sino que además conocerá otros aspectos; pero por otro lado, tal competencia se conoce por los órganos jurisdiccionales respectivos, según la materia, función, cuantía y territorio, como se desprende de los artículos 1 a 6 de la nueva ley procesal del trabajo.

5. DE LA COMPETENCIA POR LA MATERIA DE LOS JUZGADOS DE PAZ LETRADOS, RESPECTO DEL CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES DE DAR

El artículo 1 de la Ley 29497, NLPL, regula la competencia por la materia de los juzgados de paz letrados laborales y en su inciso 1, que es el objeto de análisis en el presente artículo, establece, “En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 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”.

5.1. Cumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero

La obligación de dar es aquella que tiene por objeto la entrega de una cosa. Cuando hablamos de un obligación de dar suma de dinero, entonces se alude a obligaciones de dar cosas ciertas, a las que el Diccionario Jurídico OMEBA⁷ conceptúa “como las de prestación determinada desde el momento en el que la obligación se contrae. Cosa, por definición legal es el objeto corporal susceptible de tener un valor”.

Como señala Torres Vásquez⁸, son bienes ciertos los que están determinados, esto es, individualizados desde el momento en que se contrae la obligación. Para que el bien sea cierto, su determinación debe ser

perfecta de tal modo que no pueda confundirse con otro bien de su misma especie, a fin de que no exista duda respecto de la prestación debida. Un bien es cierto, cuando se conoce el género a que pertenece, su cualidad y cantidad. Si la prestación no es ejecutada espontáneamente, el acreedor puede recurrir a los tribunales solicitando que se intime al demandado para que entregue el bien y si a pesar de ello no lo hace, se procederá a la entrega forzada, autorizándose la intervención de la fuerza pública en caso de resistencia.

También existen obligaciones de dar bien incierto como lo prevé el artículo 1142 del C.C., a condición de indicarse cuando menos, su especie y cantidad.

De lo señalado entonces, se tiene que el Juez de Paz Letrado conoce del cumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero, que puede ser bien cierto (ya determinado), o incierto, esto es, por determinarse pero hasta el límite de las 50 URP. No incluye otro tema, no incluye controversias distintas, porque así lo ha establecido el legislador y no siendo un supuesto de inconstitucionalidad, ilegalidad, solo corresponde aplicarlo en su propio contenido, mas aún que se trata de una norma procesal y por ende de cumplimiento obligatorio conforme lo prevé el artículo IX del Título Preliminar del CPC, de aplicación supletoria al proceso laboral.

5.2. Del origen de la obligación

a) Con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral.- Ciertamente es el supuesto en el que existe vínculo laboral, pudiendo ser casos como el cobro de remuneraciones, vacaciones y cualquier otro beneficio social reconocido por norma legal, convenio colectivo, contrato de trabajo, siempre que la cuantía no supere las 50 URP.

b) Con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza formativa.- Aquí estamos frente a los conflictos que pueden surgir como consecuencia de la aplicación de la Ley de Modalidades Formativa Laborales, regulado por la L. 28518, que prevé como tipos de modalidades formativas, el aprendizaje, la práctica profesional, la capacitación laboral juvenil, la pasantía, de la actualización para la reinserción laboral.

De hecho es posible que se puedan presentar conflictos diversos, como el cumplimiento del pago de la subvención mensual convenida y demás obligaciones previstas en el artículo 42 de dicha norma, entre otras, siempre que la cuantía no supere las 50 URP.

c) Con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza cooperativista.- Las cooperativas de trabajadores se encuentran reguladas por la Ley Nro. 27626, esto es, en la intermediación laboral que pueden realizar dichas cooperativas, por tanto, tienen socios trabajadores que igualmente gozan de todos los derechos y beneficios laborales y consecuentemente, puede ello ser fuente de conflictos entre estos y la respectiva cooperativa, siendo de competencia del Juez de Paz Letrado, siempre que la cuantía no supere las 50 URP.

5.3. Tipos de conflicto

- a) Sustanciales.- Se refiere aquí a aquellos conflictos, donde se demande el pago de remuneraciones y beneficios económicos en general, reconocidos por cualquier fuente válida del derecho del trabajo.
- b) Conexos.- Son aquellos casos relacionados al tema principal. En la nueva ley procesal del trabajo, encontramos casos como el cobro de los honorarios profesionales del abogado patrocinador de la parte demandante, conforme lo prevé la Cuarta Disposición Complementaria.

5.4. Conflictos individuales, plurales o colectivos

Los conflictos individuales, son los que se producen entre el trabajador y el empleador por la aplicación, inaplicación o inadecuada interpretación del conjunto de beneficios reconocidos por el derecho individual de trabajo, esto es, de todos aquellos derechos como el de la remuneración, las vacaciones, las utilidades, la compensación por tiempo de servicios, las gratificaciones y otros.

Los conflictos plurales, están referidos a aquellos derechos reconocidos en el Derecho Individual de Trabajo y a los que se ha aludido líneas arriba, pero que involucra a un conjunto de trabajadores, de modo que pueden interponer su demanda conjuntamente. A manera de ejemplo se puede tener el caso de un grupo de trabajadores a quienes el empleador les debe las vacaciones de un año determinado, decidiendo accionar conjuntamente en una demanda, con el requisito de designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único, como lo prevé el artículo 16 de la NLPL.

Los conflictos colectivos, en el caso de los Juzgados de Paz Letrados, están referidos fundamentalmente, a los que derivan del cumplimiento total o parcial de obligaciones de dar, comprendidas en el ámbito del derecho colectivo de trabajo, esto es, que se refieren a obligaciones de dar a favor de la organización sindical por parte de la empresa o al conjunto de trabajadores de manera innominada. Se pueden presentar casos como la entrega del dinero para el alquiler del local sindical, cuya obligación fue pactada en convenio colectivo.

La negociación colectiva que está sustentada en la autonomía colectiva, permite que trabajadores y empleador o empleadores, puedan arribar a diversos acuerdos sean para solucionar pliegos de reclamos u otros temas. De estos aspectos de hecho pueden surgir conflictos de toda índole, pero para el caso concreto, también pueden ser de cumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero siempre que no supere la cuantía establecida.

6. ALGUNOS CASOS CONTROVERTIDOS

6.1. DEMANDA DE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS Y EN FORMA ACUMULATIVA OBJETIVA ORIGINARIA, EL PAGO DE BENEFICIOS LABORALES POR CUANTÍA NO SUPERIOR A 50 URP

Siendo así, se tiene 2 pretensiones claramente definidas, tanto que podría haberse demandado en un proceso solo la desnaturalización del contrato y en otro proceso posteriormente de una eventual sentencia estimativa, el cobro de los beneficios laborales que podría eventualmente tener el actor.

Como ya se ha mencionado precedentemente, conforme lo prevé el artículo 6 del CPC, la competencia se rige por el principio de legalidad y de irrenunciabilidad, por tanto, solo por ley puede establecerse ello, mas aún cuando la competencia es por la materia, la misma que se determina por la naturaleza de la pretensión. Este tipo de competencia, es improrrogable conforme también se recoge en la Casación Nro. 1496-97-Lima publicada en la página 1408 de El Peruano de fecha 07-07-1998. Además, debe tenerse presente que la competencia es una institución procesal cuyo objetivo es hacer mas efectiva y funcional la administración de justicia, siendo la ley la que establece las razones de su determinación.

Como se sabe, la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, son garantías constitucionales recogidas en el art. 139 inciso 3 de la Carta Magna, lo que incluye que el proceso debe tramitarse por un órgano jurisdiccional competente por la materia. En efecto en el fundamento jurídico número 8 de la sentencia recaída en el Expediente Nro. 0004-2006-AI/TC, el Tribunal Constitucional, ha precisado que las garantías que componen los derechos a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso, entre otros, destaca el derecho a un juez competente, extremo este que precisamente es el fondo del conflicto.

DESNATURALIZACION DE CONTRATOS

La pretensión referida a la desnaturalización de contratos y que según los fundamentos de hecho de la demanda, se refieren a contratos de locación de servicios no personales, tiene la siguiente connotación:

- a) El término desnaturalización, según el diccionario de la real academia española, significa acción y efecto de desnaturalizar, que significa a su vez en una de sus acepciones, hacer perder las propiedades, cualidades o condiciones naturales de una cosa. En el derecho laboral peruano, la desnaturalización de un contrato, importa que ha perdido sus propiedades originales y se ha convertido en otro, respondiendo a sus nuevas características o elementos, o, que de origen, en realidad constituía un tipo de contrato distinto mas allá de la nomenclatura que se le dió, en cuyo caso estamos frente a un caso de simulación o fraude.
- b) Estando a lo señalado, la desnaturalización de un contrato no laboral a uno laboral, importa el nacimiento del contrato de trabajo, de la relación laboral, en este caso, establecido por resolución judicial, lo que es inapreciable en dinero, ya que aquí lo que se ventila es el derecho fundamental al trabajo, desde la perspectiva del acceso al mismo.
- c) Competencia por la materia para conocer la desnaturalización de contratos.

Sobre el particular tenemos:

c.1. El artículo 1 numeral 1 de la L. 29497 NLPL, establece la competencia por la materia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales, señalando que en proceso abreviado laboral, conoce de las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 URP, debiendo entenderse la mención "referidas a aspectos sustanciales o conexos", a la obligación de dar, como puede ser determinar si corresponde o no el pago de la compensación por tiempo de servicios, etc. No se incluye en este numeral,

el conocer de controversias inapreciables en dinero.

c.2. El artículo 2 numeral 1 de la misma norma procesal citada precedentemente, determina la competencia por materia de los Juzgados Especializados de Trabajo, precisando que en proceso ordinario laboral, se conocen todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originados con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, precisando además en el literal a), que se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas al nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios.

c.3. El legislador indudablemente ha establecido la competencia por la materia por la complejidad de la controversia y en este sentido, el NACIMIENTO DEL VINCULO LABORAL, que duda cabe, es uno de los aspectos mas relevantes y complejos cuando precisamente ello es lo que se discute, ya que si no hay contrato de trabajo, todos los demás derechos y beneficios sociales carecen de toda trascendencia.

c.4. Como se ha analizado en numerales anteriores, la desnaturalización del contrato de naturaleza civil, comercial, en el derecho laboral, significa el NACIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO y en tal virtud, encuadra dentro del ámbito de competencia previsto en el numeral 1 del artículo 2 de la L. 29497 y por tanto, dentro de la competencia por materia del Juez Especializado de Trabajo.

c.5. En el supuesto que el petitorio esté referido a pretensiones como en el caso planteado, en el que está la desnaturalización del contrato de locación de servicios y el cobro de beneficios sociales, ciertamente primero se debe considerar la que es inapreciable en dinero (la desnaturalización), y luego, la que es apreciable en dinero, ya que procesalmente el Juez que conoce de la primera pretensión sí puede conocer el cobro de beneficios sociales, mientras que el Juez de Paz Letrado, estimo no puede conocer la pretensión que es inapreciable en dinero.

d) En consecuencia, considero que la demanda de desnaturalización de un contrato de naturaleza civil, comercial a uno de naturaleza laboral, es de competencia del Juez Especializado de Trabajo y no lo es del Juez de Paz Letrado Laboral, por implicar ello el nacimiento del vínculo laboral y por tanto ser inapreciable en dinero.

6.2. OBRERO MUNICIPAL QUE INGRESÓ EN 1990, DEMANDA EL COBRO DE SUBSIDIO POR LUTO Y FALLECIMIENTO DE PADRE OCURRIDO EL 2008, AMPARADO EN CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO EN TRATO DIRECTO EN 1989 Y DENTRO DEL MARCO DEL D.LEG. 276. EL DEMANDANTE, PASÓ DEL REGIMEN LABORAL PUBLICO AL REGIMEN PRIVADO EN EL AÑO 2001, Y LA MUNICIPALIDAD SÍ ESTUVO OTORGANDO TAL BENEFICIO HASTA EL 2003, CUYO MONTO NO EXCEDE LAS 50 URP. LA ADMINISTRACIÓN POR RESOLUCIÓN LE HA DENEGADO EL PEDIDO.

El caso en cuanto al tema de la competencia, sugiere 3 posibles respuestas, primero, que el competente es el Juez contencioso administrativo en materia laboral y previsional; segundo, que lo es el Juez de Paz

Letrado; y tercero, que el competente es el Juez Especializado Laboral.

a) De la competencia según el régimen laboral.

a.1. El fundamento para que sea el Juez contencioso administrativo el que conozca del caso, se sustentaría en que se trata del cuestionamiento de una resolución administrativa, pero en contrapartida tenemos que se trata de un trabajador del régimen laboral privado desde el año 2001 y que la contingencia (fallecimiento de padre), ha ocurrido años después, en el 2008.

a.2. Existe alguna controversia en relación a que la impugnación judicial de este tipo de resoluciones lo sea en proceso ordinario laboral o lo sea en proceso contencioso administrativo, considerando el régimen laboral del trabajador (privado).

a.3. El Tribunal Constitucional⁹ en el Fundamento 3 y 20, al referirse a la vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral privado, señala que aquellos casos que se deriven de la competencia por razón de materia de los jueces de trabajo, ..., no serán tramitados en el proceso de amparo, sino en el proceso laboral de la jurisdicción laboral ordinaria. En el Fundamento 21, referido a la vía procedimental igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público, señala que con relación a los trabajadores sujetos al régimen laboral público, corresponde impugnar las actuaciones administrativas a través del proceso contencioso administrativo, agregando luego, que la vía normal para resolver las pretensiones individuales por conflictos jurídicos derivados de la aplicación de la legislación laboral pública es el proceso contencioso administrativo. Es pertinente precisar que el Fundamento 20 y 21 es precedente vinculante inmediato, conforme lo establece su parte resolutive, por tanto, es absolutamente vinculante conforme lo prevé el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

a.4. Se tiene que conforme a lo establecido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Nro. 29497 NLPL, que regula el ámbito de la justicia laboral, corresponde conocer por el Juez Laboral, de conflictos originados con ocasión de la prestación de servicios de carácter personal.

a.5. Entonces en el caso planteado, estando a la condición actual de trabajador del régimen laboral privado y que la contingencia ha ocurrido estando en tal régimen laboral, estimo que el competente por la materia es el juez laboral y no el contencioso administrativo.

b) Del conflicto de competencia por la materia entre el Juez Especializado de Trabajo y el Juez de Paz Letrado.

b.1. El presente caso plantea en cuanto al fondo por lo menos los siguientes temas: Primero, si el convenio colectivo celebrado en trato directo para trabajadores del D. Leg. 276 (servidores públicos), es aplicable a un trabajador del régimen privado, aún cuando antes fue servidor público; aquí el tema pasa por efectuar un análisis e interpretación del convenio colectivo, de las normas sobre negociación colectiva en la administración pública y eventualmente de los alcances a un trabajador que ya tiene un régimen laboral distinto. Segundo, si corresponde aplicar la costumbre como fuente en el derecho laboral público, estando a que

se otorgó algún tiempo después a otros trabajadores de la actividad privada; sin embargo, ello tendría que ser evaluado también a la luz del principio de legalidad en la administración pública entre otros aspectos. Tercero, si el convenio colectivo celebrado en trato directo es jurídicamente válido, teniendo presente la normativa en relación a la negociación colectiva en las entidades públicas como lo es un municipio.

b.2. Los temas antes precisados, son de tal entidad y trascendencia que ni remotamente estimo podría estar dentro de la competencia por la materia del Juez de Paz Letrado, ya que como se ha analizado en cuanto al cumplimiento de una obligación de dar suma de dinero, rebasa absolutamente su competencia mas allá que la cuantía no supere las 50 URP. Aquí no hay fuente del derecho claramente determinada, no hay certeza de la validez del convenio, etc.

b.3. El numeral 1 del artículo 2 de la Ley 29497 NLPL, como se precisa en el numeral 6.1 de este artículo, determina la competencia por materia de los Juzgados Especializados respecto de pretensiones relacionadas al nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios. En el caso planteado, el conflicto está relacionada al desarrollo de la prestación personal de servicios, por tanto, en mi opinión es el Juez Especializado Laboral el competente por la materia.

7. CONCLUSIONES

- La competencia de los órganos jurisdiccionales se rige por el principio de legalidad, siendo la competencia por la materia improporrogable.
- En caso de conflicto entre la competencia por la materia y en razón de la cuantía, tiene privilegio la competencia en razón de la materia sobre la de cuantía.
- En la obligación de dar, se trata de bienes ciertos que están determinados, esto es, individualizados desde el momento en que se contrae la obligación. Para que el bien sea cierto, su determinación tiene que ser perfecta, a fin de que no exista duda respecto de la prestación debida.
- La competencia del Juez de Paz Letrado Laboral, en cuanto al cumplimiento de obligación de dar suma de dinero, no admite resolver controversias de fondo derivadas de la existencia misma del contrato de trabajo o del derecho o de la fuente que sustenta la pretensión.

8. NOTAS BIBLIOGRAFICAS

1. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. DRISKILL S.A. Argentina 1992. T III, pg. 445.
2. DIALOGO CON LA JURISPRUDENCIA. El Proceso Civil en su Jurisprudencia. Lima 2008. EXP. Nro. 1351-2005 pg. 56
3. Casación Nro. 1496-97-Lima. El Peruano del 07-07-1998, p. 1408.
4. LEDEZMA NARVAEZ, Marianella. Comentarios al Código Procesal Civil. 2da. Edición, Lima, Gaceta Jurídica, 2009, p. 68.
5. TICONA POSTIGO, Victor. El Derecho al Debido Proceso en el Proceso Civil. 2da. Edición, Lima, Grijley E.I.R.L. 2009, p. 960.
6. Casación Nro. 4007-2007 de fecha 18 -12-2007, La Libertad
7. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. DRISKILL S.A. Argentina 1982. T XX, Pg. 741
8. TORRES VÁQUEZ, Anibal. Código Civil. IDEMSA, Lima 2011, T II, Séptima edición. Pg. 32
9. www.tc.gob.pe. EXP. Nro. 0206-2005-PA/TC Cesar Antonio Baylón Flores.