POSTULACION DEL NUEVO PROCESO LABORAL: LA DEMANDA

ROSMERY MATILDE VELASQUEZ CANO*

VELASQUEZ CANO, Rosmery Matilde: Postulación del nuevo proceso laboral. En: IPEF, Revista Jurídica del Instituto Peruano de Estudios Forenses, Año XIII N° 76. Diciembre 2017, pps. del 9 al 23.

Print ISSN: 2308- 5401
La revista indexada en LATINDEX (folio 22495)
www.latindex.org.unam.mx

RESUMEN

El Proceso laboral exige una serie de situaciones que obligan al juez a tener presente, el principio de equidad y racionalidad, el de la primacía patronal de los medios probatorios y su exoneración formal, aspectos que son impensables para un juzgador civil. La etapa postulatoria dentro del nuevo Proceso Laboral reviste capital importancia en la medida que, por ser la inicial, recibe los primeros actos de las partes que intervienen en el proceso. Así, la presentación y contestación de la demanda, la calificación de la misma por parte del órgano jurisdiccional y el subsiguiente saneamiento, la fijación de la competencia y presentación de los argumentos de apertura y medios probatorios sujetos a la inicial posibilidad de contradicción o impugnación de cada una de las partes, entre otras, son, en muchos casos, puntos gravitantes. Para que el juzgador adopte una decisión en uno u otro sentido respecto a la misma. Siendo el primer peldaño de este proceso la etapa postulatoria regulada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el Código Procesal Civil. Donde los procesos buscan ir al fondo de la controversia, con plazos más cortos incluso, la demanda y la contestación mantienen su forma escrita y están sujetas a los mismos rigores y estándares de calificación que en la clásica vía civil. En materia laboral, más que en ninguna otra materia jurídica, cohabitan los conflictos de intereses en virtud de los contratos de trabajo donde confluyen obligaciones pecuniarias que implican salarios, servicios y otros elementos en el que las partes difícilmente se ponen de acuerdo, siendo las partes los trabajadores y el empleador, surgiendo puntos controvertidos. Esta Nueva Ley Procesal de Trabajo regula seis tipos de procesos: a) El proceso ordinario laboral, b) El proceso abreviado laboral, c) El proceso de impugnación de laudos arbitrales, d) El proceso cautelar, e) Procesos de ejecución laboral, f) Procesos no contenciosos en materia laboral.

ABSTRACT

The labor process demands a series of situations that oblige the judge to bear in mind, the principle of equity and rationality, the primacy of the patron of the evidence and its formal exoneration, aspects that are unthinkable for a civil judge. The postulatory stage within the new Labor Process is of great importance to the extent that, because it is the initial one, it receives the first acts of the parties that intervene in the process. Thus, the presentation and answer of the claim, the qualification of the same by the jurisdictional body and the subsequent reorganization, the setting of the competence and presentation of the arguments of opening and probative means subject to the initial possibility of contradiction or Challenges of each of the parties, among others, are, in many cases, gravitating points. so that the judge adopts a decision in one way or another regarding the same. Being the first rung of this process the postulatory stage regulated in the New Procedural Law of Labor and the Civil Procedure Code. Where the processes seek to go to the bottom of the controversy, with even shorter deadlines, the demand and the response maintain their written form and are subject to the same rigors and standards of qualification as in the classic civil route. In labor matters, more than in any other legal apparatus, conflicts of interest coexist under labor contracts where pecuniary obligations involving salaries, services and other elements converge in which the parties can hardly agree, being the parties the workers and the employer, arising controversial points. This New Labor Procedure Law regulates six types of processes: a) The ordinary labor process, b) The abbreviated labor process, c) The process of challenging arbitral awards, d) The precautionary process, e) Labor execution processes, f) Non-contentious processes in labor matters.

PALABRAS CLAVE

Proceso laboral, equidad, racionalidad, primacía patronal de los medios probatorios, etapa postulatoria, conflictos de intereses, contratos de trabajo, salarios, servicios, proceso ordinario laboral, proceso abreviado laboral, proceso de impugnación de laudos arbitrales, proceso cautelar, procesos de ejecución laboral, procesos no contenciosos en materia laboral.

* Juez Supernumerario del 16 Juzgado Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Lima. Abogada. (Perú)

KEY WORDS

Labor process, equity, rationality, employer primacy of the evidence, postulatory stage, conflicts of interest, employment contracts, salaries, services, ordinary labor process, labor abbreviated process, process of challenge of arbitration awards, precautionary process, execution processes labor, non-contentious processes in labor matters.

Fecha de recepción de originales: 04 de Diciembre de 2017

Fecha de aceptación de originales: 26 de Diciembre de 2017

INTRODUCCIÓN

La Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), es una herramienta moderna, que busca darle celeridad y eficacia a los procesos laborales, implementado una nueva cultura jurídica que pretende instaurar en la comunidad de abogados y litigantes el principio de oralidad.

Siendo el primer peldaño de este proceso la etapa postulatoria regulada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el Código Procesal Civil. Donde los procesos buscan ir al fondo de la controversia, con plazos más cortos incluso, la demanda y la contestación mantienen su forma escrita y están sujetas a los mismos rigores y estándares de calificación que en la clásica vía civil.

El conflicto de interés ha existido siempre, mucho más si se trata de la relación entre trabajadores y empresarios. Dichos conflictos son resueltos desde los albores de la humanidad¹. Una vez surgido el conflicto de interés podrá ser resuelto de tres maneras, una mediante la imposición de la fuerza, característica de la autotutela, conocida también por la doctrina como acción directa, dicha acción en la evolución queda en manos del Estado que se apodera de la facultad sancionadora, es decir, se prohíbe la justicia por propia mano, llegando a tipificar como delito esa conductua². Pero como quiera que el Estado no llega o no puede llegar oportunamente con su poder de jurisdicción -de administrar justicia-, entonces reconoce como solución, pero en forma excepcional, la solución del conflicto imponiendo la fuerza y con ausencia de terceros, como por ejemplo: la legítima defensa, la defensa posesoria, el derecho de retención, etc.

Otra manera de resolver el conflicto es mediante la autocomposición, esta forma de resolver conflictos de intereses consiste en que las propias partes resuelven su problema, sin

que la una imponga nada a la otra, también con la ausencia de un tercero. Por ejemplo, el desistimiento, el allanamiento, pudiendo darse esto dentro del proceso. Pero también la autocomposición se puede dar fuera del proceso, como el caso de la transacción, que se deriva del acuerdo entre ambas partes, las mismas que mediante concesiones recíprocas ponen fin a su conflicto de interés. En el caso del conflicto laboral se da mediante la negociación colectiva.

Una tercera forma de resolver el conflicto de interés con relevancia jurídica supone que quien resuelve la controversia es el tercero -el Juez-, quien representa al Estado en su función jurisdiccional. Como se desprende de lo afirmado, sus características son: la ausencia de la fuerza y el sometimiento a un tercero para resolver el conflicto y, por lo tanto, a aceptar su decisión. Con la heterocomposición nace el derecho de acción que tiene todo sujeto de derecho de recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo tutela jurídica efectiva, para que el Estado, a través del Poder Judicial, resuelva el conflicto de interés³.

En el Art. III del Título Preliminar del Código Procesal Civil, como principio procesal se establece: Que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de Intereses o eliminar una incertidumbre jurídica, haciendo efectivo los derechos substanciales y su finalidad abstracta es lograr la paz social en Justicia.

La etapa postulatoria, como su nombre lo indica, tiene objetivos determinados en la misma ley y podemos señalar las siguientes:

En esta primera etapa, las partes o sea demandante y demandado presentan al Juez sus proposiciones, a fin de que durante el proceso

1 MONROY GÁLVEZ, Juan. Introducción al Proceso Civil t. I, Santa Fe de Bogotá, Temis - De Belaunde & Monroy, 1996, p. 1.

2 VÉSCOVI, Enrique. Teoría General del Proceso, Bogotá, Temis, 1984, p. 4.

3 ZUMAETA MUÑOZ, Pedro: Temas de derecho procesal civil, jurista Editores, segunda edición, Lima, 2015, pp.34.

sean debatidas, para luego ser reconocidas o rechazadas por el Órgano Jurisdiccional.

Luego viene la exigencia del cumplimiento de requisitos de la relación Jurídica procesal, el Juez en aplicación de la norma califica los requisitos de forma y de fondo para luego declararlos admisibles y procedentes. Si adolece de requisitos de forma o cumple defectuosamente, declara inadmisibles y si la omisión o defecto es cuanto a los requisitos de fondo, los declara improcedentes.

Si la relación Jurídico Procesal, adolece de causales de nulidad por los defectos de forma o por los requisitos de fondo, se estaría generando un proceso, con causales de nulidad subsanable o causales de nulidad insubsanable, siempre perjudicial a la tutela jurisdiccional con las garantías del debido proceso⁴.

Como todo acto procesal, la demanda no puede ser una manifestación del "estilo personal de su autor, sino que debe cumplir con los requisitos que señala la ley. El art. 424 del C.P.C. regula ese acto procesal (el más importante en cuanto se refiere al demandante) con precisión, evitando el caos imperante en la materia⁵.

Es en el proceso laboral donde el principio de oralidad se instituye como eje central y también se aprecia en la estructura de la demanda donde no se requiere incorporar pliegos interrogatorios dirigidos a las partes, los testigos o los peritos a fin de que deje de lado formulismo alguno, en pro de lograr la máxima información que genere convicción al magistrado respecto al tema materia de la controversia.

La claridad en la pretensión que se demanda implica que estas deben quedar establecidas en el petitorio de manera puntual en cada uno de sus extremos, desde los primeros actos postulatorios, se destierran viejas prácticas en las que se recargaban expedientes de datos oscuros y ambiguos.

La declaración de la inadmisibilidad o la improcedencia de la demanda mantienen similares características al del proceso civil común debiendo para ello el juzgador verificar que los actores (demandante y demandado) han cumplido con los requisitos tanto del Código Procesal Civil como de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Siendo lo más resaltante de esta nueva ley es el realce que hace de la oralidad como principio dinamizador del proceso sobre el cual se construye una nueva cultura de litigación en materia laboral. El artículo 1 de la Ley N° 29497 consagra sus principios así como en el artículo 12°, Inc. 12.1, privilegian las exposiciones orales de las partes y los abogados sobre las escritas.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA POSTULACION EN EL PROCESO

La etapa postulatoria dentro del proceso civil reviste capital importancia en la medida que, por ser la inicial, recibe los primeros actos de las partes que intervienen en el proceso. Así, la presentación y contestación de la demanda (del demandante y demandado respectivamente), la calificación de la misma por parte del órgano jurisdiccional y el subsiguiente saneamiento, la fijación de la competencia y presentación de los argumentos de apertura y medios probatorios sujetos a la inicial posibilidad de contradicción o impugnación de cada una de las partes, entre otras, son, en muchos casos, puntos gravitantes. Para que el juzgador adopte una decisión en uno u otro sentido respecto a la misma.

Así, señalaba también que eran los actos de las partes las que daban vida a la situación jurídica procesal siendo ellos los que creaban, modificaban o extinguían las perspectivas, posibilidades y cargas procesales (o la liberación de estas). En función a ello, dividía los actos de las partes en dos tipos: los actos de postulación y los actos constitutivos.

Típico de los actos de postulación es que son casi siempre revocables, sin otros requisitos, mientras que los constitutivos esencialmente no lo son.

El destinatario de los actos de postulación, manifestaba el autor, era siempre un órgano de administración de justicia mientras que el de los actos constitutivos puede ser también éste, las partes o un tercero.

Debiendo el órgano jurisdiccional observar:

Si son admisibles, es decir, si el contenido pasa a ser investigado (con arreglo al derecho procesal).

4 ZUMAETA MUÑOZ, ob.cit. pp.667.

5 RAMÍREZ JIMÉNEZ, Nelson: Postulación del proceso, pp. 129, en TICONA POSTIGO, Víctor: El debido proceso y la demanda civil, Editorial Rodas, 2da. Edición, Lima, 1999.

Si están debidamente fundamentados, vale decir, si el contenido es apropiado para conseguir su finalidad (con arreglo al derecho material en la mayoría de los casos).

2. ETAPAS DEL PROCESO JUDICIAL

Alexander RIOJA BERMUDEZ⁶ afirma que el proceso judicial transcurre a lo largo de cinco etapas, considerando las «etapas» como momentos estelares y necesarios por los que debe pasar todo proceso, procurando que concurren en este, de tal manera que su actuación sea conocida directamente por el juzgador (inmediación), en el menor número de actos procesales (concentración) y con el mayor ahorro de esfuerzo, gasto y actividad (economía)».

Dichas etapas son: La postulatoria, donde los contendientes presentan a los órganos jurisdiccionales los temas que van a ser materia de argumentación, prueba y persuasión durante el proceso, sea porque se quiere el amparo de la pretensión o porque se busca su rechazo a través de la defensa; la segunda, la probatoria, como su nombre lo indica, discurre en la actividad de las partes destinada a acreditar que los hechos han ocurrido tal como los describieron en la etapa postulatoria; la tercera etapa, la decisoria, consistente en el acto lógico volitivo, por el que el juzgador opta por unas de las proposiciones fundamentadas y probadas en el desarrollo del proceso; la cuarta etapa, la impugnatoria, donde se exige un nuevo examen de la decisión obtenida, si se consideran que esta tiene un vicio o error y demás produce agravio; y, la quinta y última etapa, la ejecutoria, donde se busca convertir en eficaz la decisión definitiva obtenida en el proceso.

Sin embargo, este diseño de proceso con cinco etapas secuenciales es históricamente imperfecto. Por ello el nuevo proceso laboral busca dotar al proceso de celeridad y eficiencia.

3. PROCESOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

En materia laboral, más que en ninguna otra materia jurídica, cohabitan los conflictos de intereses en virtud de los contratos de trabajo donde confluyen obligaciones pecuniarias que implican salarios, servicios y otros elementos en

el que las partes difícilmente se ponen de acuerdo, siendo las partes los trabajadores y el empleador, surgiendo puntos controvertidos.

Esto se refleja en procesos laborales tediosos, voluminosos y de largo trajinar en los pasadizos del Poder judicial. Teniendo en esta relación desproporcionada el empleador ciertas ventajas ya que el tiempo transcurrido jugaba en contra del trabajador.

Hoy, la Nueva Ley Procesal de Trabajo se orienta más hacia el fondo de la pretensión y busca ser más diligente para resolver las controversias⁷.

Esta Nueva Ley Procesal de Trabajo regula seis tipos de procesos:

a) El proceso ordinario laboral, caracterizado por existir una Audiencia de Conciliación y otra de Juzgamiento. Siendo el promedio de duración del mismo de 60 días hábiles, donde el juez cita a las partes a Audiencia de Conciliación dentro de los 20 a 30 días hábiles de admitida y notificada la demanda y, posteriormente, en caso no se arribe a un completo acuerdo conciliatorio, cita a la de Juzgamiento dentro de los 30 días hábiles para dictar su Fallo.

b) El proceso abreviado laboral, que contiene las mismas etapas que el proceso ordinario salvo que la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento se dan en el mismo día y una después de la otra y en audiencia única. Siendo reservado para ciertas materias, siendo competencia de los Juzgados de Paz Letrado Laboral⁷ como de los Especializados.

c) El proceso de impugnación de laudos arbitrales, que resuelve una controversia económica o de creación de derechos y pone fin a las actuaciones seguidas en esta jurisdicción, solicita a la Sala Laboral lo revise y se pronuncie al respecto. Siendo los únicos medios probatorios admisibles los documentos que deben acompañarse en la demanda y la contestación.

d) El proceso cautelar, que busca hacer efectiva para asegurar la pretensión principal, incorpora también la medida de reposición tradicional y finalmente, permite que al trabajador se le asigne provisionalmente, con cargo a su CTS, un monto no mayor a su última remuneración en

6 RIOJA BERMUDEZ, Alexander: Postulación del proceso en el Código Procesal Civil, Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/seminariotallerdpc/2009/10/01/postulacion-del-proceso-en-el-codigo-procesal-civil/>

7 GÓMEZ V., Francisco (2010). «Nueva Ley Procesal del Trabajo», Editorial San Marcos IERL, Lima, 1ra. Edición

los casos que pretenda su reposición, siempre que se plantee como pretensión principal única.

e) Procesos de ejecución laboral, que en la Nueva Ley Procesal de Trabajo regula siete tipos de títulos ejecutivos que pueden ser tramitados ante los juzgados laborales: Las resoluciones judiciales firmes; las actas de conciliación judicial; los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral; las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones; el documento privado que contenga una transacción extrajudicial; el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

f) Procesos no contenciosos en materia laboral, que son cinco tipos de procesos no contenciosos: consignación, contradicción, retiro de consignación, autorización judicial para el ingreso a centro laboral, entrega de documentos.

4. ETAPA POSTULATORIA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

El Proceso laboral exige una serie de situaciones que obligan al juez a tener presente, por ejemplo, el principio de equidad y racionalidad, el de la primacía patronal de los medios probatorios y su exoneración formal (bastara presentar fotocopias simples), aspectos que son impensables para un juzgador civil.

Recayendo la importancia de la demanda, en que es una carga procesal de gran trascendencia jurídica donde mediante la pretensión del actor quedarán vinculados por la relación procesal, en tanto y en cuanto no se modifique de acuerdo con la contestación y la intervención de terceros⁸.

La naturaleza jurídica de la demanda está determinada por la importancia del desarrollo del proceso y de esta relevancia deriva su naturaleza compleja. Siendo esta naturaleza compleja de la demanda, el acto de postulación al proceso y para otros, constituye el objeto mismo del proceso. CARLO CARLI⁹, puntualiza afirmando que: "La demanda es un acto procesal de postulación que contiene una declaración de voluntad tendiente a la

apertura de la instancia jurisdiccional". Se dice que la demanda abre la instancia, porque ella estimula al Juez a proveer y tiene el poder de producir un conjunto de actividades tendientes al desarrollo del proceso (impulso procesal), que si se abandona produce la caducidad de la instancia.

La Demanda, deriva de la voz latina "Demandare": significa súplica, petición. Solicitar algo a alguien. La demanda es el acto procesal, en virtud del cual el demandante ejercita una acción. Formulando pretensiones, poniendo en marcha la actividad jurisdiccional, a fin de que componga la litis y luego se expida una sentencia que le ponga fin. La demanda es el acto de postulación o introducción al proceso y es el instrumento idóneo, para que el actor ejerza el derecho de acción. En el fondo, la demanda es la declaración de voluntad a través de la cual, el demandante expresa su pedido de tutela jurisdiccional al Estado y a su vez manifiesta su exigencia al demandado.

La demanda es el acto procesal que da inicio al proceso. Documenta el ejercicio de nuestro derecho de acción y contiene la pretensión respecto de la cual pedimos tutela, acción que se dirige contra el Estado para que a través del tercero imparcial (Juez) se resuelva. El petitório, por el contrario, se dirige contra el demandado, de quien exigimos cumpla, se abstenga o reconozca un derecho respecto del cual creemos ser titulares; ello va a originar el emplazamiento con la demanda, la que debidamente notificada permitirá al ciudadano demandado exponer sus razones¹⁰.

Giuseppe CHIOVENDA¹¹, afirma que la demanda, es el acto constitutivo de la relación procesal y existe desde el momento que es comunicado regularmente a la otra parte y define a dicho acto procesal como: "El acto por el cual, afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley positiva o negativa, invoca éste Órgano del Estado para que actúe tal voluntad. Mientras que para Salvatore SATTA "La demanda expresa la exigencia absoluta de la concreción del ordenamiento jurídico (en favor propio) y es pues la acción que se concreta en un acto, la postulación al juicio favorable en sus referencias concretas de derecho y de hecho.

8 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp. 670

9 URQUIZO PEREZ, ob.cit.

10 RAMÍREZ JIMÉNEZ, Nelson: Postulación del proceso, pp. 129, en TICONA POSTIGO, Víctor: El debido proceso y la demanda civil, Editorial Rodas, 2da. Edición, Lima, 1999

11 SALVATORE SATTA: Manuel de Derecho Procesal C1vi11.171 (70-a)

Hernando DEVIS ECHANDÍA¹², considera que es un acto de declaración de voluntad, introductiva y de postulación, que sirve de instrumento para el ejercicio de la acción y la afirmación de la pretensión, con el fin de obtener la aplicación de la voluntad concreta de la ley, por una sentencia favorable y mediante un juicio, en un caso determinado.

5. REQUISITOS DE LA DEMANDA: GENERALIDADES

Dichos requisitos de la demanda están regulados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo (artículo 16° de la misma). Siendo dichos procesos laborales en este nuevo marco esencialmente de naturaleza oral, esta no es en un cien por ciento (proceso es esencialmente oral, con algunas actuaciones de carácter escrito).

Conservando la presentación de la demanda su naturaleza escrita. Aplicándose las reglas y normas del Código Procesal Civil de manera supletoria para complementar las contenidas en la Ley N° 29497. El escrito debe realizarse cumpliendo las formalidades y requisitos de contenidos los artículos 424° y 425° de este cuerpo ordenado.

Teniendo las siguientes atingencias adicionales (introito del artículo 16° de la Ley N° 29497):

A) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y

B) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado

cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Una dificultad remarcable es la referida a los casos complejos, en los que existe un gran número de pretensiones o de demandantes, lo cual implica que el juzgado tiene el deber de constatar y pronunciarse respecto a cada una de las liquidaciones presentadas.

Alguna dificultad puede tener la liquidación de utilidades que el demandante puede solicitar y cuya determinación, en principio, le correspondería realizar como actor de la demanda. Ya que supone manejar datos del ejercicio fiscal de la empresa en la que se trabaja y si, de la labor realizada a lo largo del año, se desprende la existencia de los mismos que por derecho le correspondiese. Siendo este detalle privativo del empleador lo que pudiera ser objeto de iniciales cuestionamientos.

César PUNTRIANO¹³, indica que para el cálculo de las utilidades deberán considerarse como días efectivamente trabajados los días de descanso médico como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, debidamente acreditado, y los subsidios que se perciban durante dicho período serán tomados en cuenta como remuneraciones percibidas.

La no inclusión de ningún pliego interrogatorio dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos, por la naturaleza oral del proceso, proporciona gran libertad en el interrogatorio de los intervinientes del proceso tanto de parte del juez como de los abogados, facilitando la confrontación de posiciones de manera libre y abierta. Cualquier pregunta que necesite formularse para obtener cualquier dato que se requiera conocer, se formulará en la audiencia, con total libertad y sin formulismos previos.

La indicación de la finalidad de los medios de prueba es una consideración procesal importante en particular por el mal uso que se les daba bajo una aparente colaboración, los empleadores

12 Ob.cit.

13 PUNTRIANO R., César. Nueva regla para repartir utilidades. Lima, 2012, Disponible en: http://puntrianollogspolcom/2012_03_01_archive.html.

presentaban abrumadora documentación con justificación de ser “medios probatorios”, papelería inútil que dilatava y el ejercicio de la magistratura.

Hay que considerar que bajo el esquema oral, el juez carece del tiempo para actuar, analizar o encontrar sentido a cada los medios probatorios cuando la misma parte no lo ha deducido en función a las necesidades de su caso. Bajo este parámetro, es factible que una de las partes pueda solicitar se desestime los medios probatorios que la otra haya presentado cuando ella no ha señalado su utilidad dentro del proceso.

NOVEDADES DE LA NUEVA REGULACIÓN

a) EL RECONOCIMIENTO DE HONORARIOS

La Nueva Ley Procesal de Trabajo (artículo 16°) señala que de manera facultativa se pueden incluir de manera expresa la pretensión de reconocimiento de los honorarios de los abogados que se pagan con ocasión del proceso.

Al margen que se solicite o no, el magistrado se manifestará al respecto. Ello obedece al aura tuitiva que distingue al Derecho Laboral y al sobreentendido de los gastos de tiempo, esfuerzo y economía que irroga al demandante tener que acudir a la vía judicial para que se le reconozcan derechos que nacen, en la mayoría de las veces, de normas dispositivas de carácter público con los que los empleadores no cumplen.

Se busca transmitir en la ciudadanía (especialmente en el empresariado) lo beneficioso de cumplir con sus responsabilidades con su personal laboral y evitar que estos acudan a juicio, que estos encuentren que reconocer el acceso a los derechos laborales y la protección social es más beneficioso que exponerse a potenciales inspecciones laborales, multas de la autoridad administrativa de trabajo o de la SUNAT y los costos que le irroguen salir a un proceso judicial¹⁴.

b) LA COMPARECENCIA SIN ABOGADO.

La ley faculta que los prestadores de servicios puedan comparecer sin necesidad ser asesorados por abogado, esto cuando el total de lo reclamado no supere las 10 URP (en el 2018 es de S/ 4,150 soles). Superado este monto, y hasta las 70 URP

(S/. 29,050.00 nuevos soles), es facultad del juez exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en los que se comparezca sin abogado, la ley exige hacer uso del formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Una primera reflexión para entender el espíritu de este párrafo es concentrarnos en el beneficiario del mismo. Obviamente es el trabajador quien, naturalmente, en razón a la naturaleza del proceso y de las pretensiones que se reclaman, no siempre cuenta con los recursos económicos necesarios para acudir a un abogado que lo oriente y esgrima su defensa legal al momento que desea hacer uso de su derecho de acción. Ello, desde ya, lo colocaría en situación de limitación y/o desventaja procesal en comparación con el empleador que, muy probablemente, cuente con los medios para hacerlo y hasta con una oficina de asesoría legal a su disposición. La defensa cautiva señalada en el Inc. 11 del artículo 424° del código procesal civil se adecua y flexibiliza en el ámbito laboral.

6. REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL CÓDIGO PROCESAL CIVIL

El orden establecido en la estructura de la demanda, cumple una función vital. Por una parte, obliga al Abogado a ser ordenado, por otra, facilita a las partes y el mismo Juez encontrar los elementos de este acto procesal en un determinado lugar, preestablecido obligatoriamente como requisito legal¹⁵.

La Ley N° 29497 se remite al Código Procesal Civil (en adelante CPC) para establecer que la demanda laboral debe contener sus mismos requisitos y anexos consignados en los artículos 424° y 425° del CPC.

a) DESIGNACIÓN DEL JUEZ ANTE QUIEN SE INTERPONE LA DEMANDA

No existe mayor cambio de una a otra norma. Es claro que al momento de presentarse la demanda debe señalarse expresamente el nombre del juez ante quien se interpone la demanda a fin de establecerse la competencia tomando en cuenta la materia y/o cuantía, el grado y el territorio.

Como primer requisito legal de toda demanda, se ha establecido “La designación del juez

14 PUNTRIANO R., César. La presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Lima, 2010. Disponible en: <http://puntriano.blogspot.com/2010/06/presuncion-de-laboralidad-en-ley.html>

15 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp.674.

ante quién se interpone”, este requisito tiene trascendencia jurídica, ya que obliga al actor, a indicar expresamente el Juez competente que debe conocer el proceso a promoverse.

Al designar al Juez ante quién se interpone, debe haberse analizado previamente la competencia por materia, función, cuantía, territorio, conexión, etc. La competencia es un presupuesto previo y principal de la demanda, por otra, la competencia es irrenunciable o inmodificable y si se promueve o tramita un proceso ante un Juez incompetente adolece de causal de nulidad insubsanable.

En señalamiento de “Señor Juez Especializado en lo Civil”; “Señor Juez de Paz Letrado” o el Juez ante quién se recurre será suficiente para cumplir dicho requisito¹⁶.

b) NOMBRE, DATOS DE IDENTIDAD, DIRECCIÓN DOMICILIARIA Y DOMICILIO PROCESAL DEL DEMANDANTE

Se trata de establecer claramente quien es el demandante a fin que la judicatura pueda identificar quien llama a su puerta, cuales son las primeras medidas que con él se tomarán y dónde se le ubicará para futuras comunicaciones.

B1.- NOMBRE DEL DEMANDANTE:

Al comparecer al proceso persona natural, con capacidad procesal, el nombre del demandante está constituido por su nombre de pila y sus apellidos, paterno y materno. Si comparece al proceso una persona Jurídica, el nombre está constituido, por su razón social¹⁷.

B2.- DATOS DE IDENTIDAD DEL DEMANDANTE:

Cuando en la ley se refiere a los datos de identidad, como el señalamiento de edad, ocupación, profesión, estado civil, nacionalidad, Registro Único de Contribuyente, Partida de Nacimiento, Matrimonio, el número de la DNI o Carne de Extranjería u otros.

Este requisito, se aclara en el Art. 224 del Código Procesal Civil, cuando se refiere a los datos de identidad de los testigos.

B3.- DOMICILIO:

En la doctrina y en la legislación comparada y nacional, encontramos diferentes domicilios¹⁸:

a.- Domicilio: Se constituye por la residencia habitual de una persona en un lugar determinado (Art. 33 C.C.).

b.- Domicilio especial: El que se constituye para la ejecución de actos jurídicos con sometimiento de competencia territorial, ligado por convenio entre las partes (Art. 34 C.C.).

c.- Domicilio comercial: Donde se realiza la actividad principal del comerciante o de una empresa comercial, tanto de personas naturales como de personas jurídicas.

d.- Domicilio conyugal: También denominado domicilio del matrimonial. El matrimonio genera la obligación de cohabitar y el lugar donde cohabitan estos cónyuges toma el nombre de domicilio conyugal.

e.- Domicilio legal: Es el lugar donde la ley presume, sin admitir prueba en contrario, que una persona reside de manera permanente para el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus obligaciones, aunque de hecho, no esté allí presente.

f.- Domicilio Fiscal: Puede ser el domicilio real o legal, consignado para las Declaraciones Juradas y para el pago de tributos o impuestos al Estado.

g.- Domicilio General y ordinario: Este domicilio rige para todas las relaciones jurídicas de las personas. Este domicilio se caracteriza, por que vale para toda clase de relaciones jurídicas

h.- Domicilio Procesal: Corresponde a todo litigante, que lo constituye para los efectos del juicio, esto es, para notificaciones, emplazamientos y otros. Los efectos del domicilio procesal están circunscritos al juicio en el cual se constituye. Este Domicilio procesal no debe confundirse con el domicilio legal, al que hacen referencia los Códigos Civiles.

16 URQUIZO PEREZ, ob.cit. pp. 675.

17 Ob.cit. pp. 676.

18 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp. 676.

Cuando en la ley se establece como requisito de la demanda la dirección domiciliaria, está referido al lugar donde la persona natural o jurídica tiene establecido el asiento principal de su residencia y de sus actividades.

C) NOMBRE Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA DEL REPRESENTANTE O APODERADO DEL DEMANDANTE, SI NO PUEDE COMPARECER O NO COMPARECE POR SÍ MISMO

La demanda debe ser interpuesta por el titular del derecho. Cuando el titular de la pretensión no tiene capacidad procesal para comparecer al proceso, o teniendo capacidad procesal, por razones diversas, no puede hacerlo en forma directa y personal, la ley faculta para que la demanda sea interpuesta por el representante legal de la persona jurídica o natural incapaz o por medio de apoderado Judicial.

El Código Procesal Civil (Art. 63) establece: "Las personas naturales que no tienen el libre ejercicio de sus derechos, comparecen al proceso, según dispongan las leyes pertinentes". Surge así la institución de la representación legal, aplicándose las reglas contenidas en la patria potestad, tutela y curatela, teniéndose en cuenta las normas previstas en el Código Civil y las leyes pertinentes.

En el caso de las personas jurídicas de derecho público, derecho privado o patrimonios autónomos, lo hacen por medio de sus representantes legales, de acuerdo a sus Estatutos o la ley pertinente de su creación¹⁹.

En caso de las personas jurídicas se entiende que deben presentarse al proceso a través de sus representantes legales y premunidas con el poder que le confieren sus estatutos.

Siendo necesario que quienes representen personas jurídicas, teniendo en cuenta que en el proceso laboral se otorga una importancia preferente a la conciliación, salgan al proceso con poder expreso para poder conciliar, caso contrario, serán sancionados con la declaración de su rebeldía de manera automática. MORALES GODO²⁰ distingue entre representante legal y apoderado. Mientras el primero «es expresión de la persona jurídica misma» siendo uno de sus órganos de representación (de conformidad

con sus estatutos o su misma constitución por lo que no cabe pedirle facultad especial para que la ejerza), el segundo no forma parte de órgano de representación alguno sino que se presenta al proceso «en nombre de» otra persona (natural o jurídica) debiendo de exigírsele que esté premunido de las facultades correspondientes (es el caso de los procuradores que ejercen la representación de cada una de las instituciones del Estado).

Quienes tienen capacidad para comparecer por sí al proceso pueden nombrar uno o más apoderados judiciales.

En el caso de las personas jurídicas, se comparece al proceso por medio de representante legal o apoderado Judicial, existiendo la obligación de consignar el nombre completo de la persona natural que hace de representante legal o apoderado Judicial, consignando sus datos de identidad y dirección domiciliaria.

En el caso de los sindicatos, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece que pueden comparecer en defensa propia, de sus dirigentes y afiliados y en defensa de derechos colectivos. Bastando con que el sindicato acredite su personería reconocida ante la autoridad de trabajo; demuestre que sus dirigentes son sus legítimos representantes elegidos democráticamente e inscritos en los registros de la autoridad de trabajo; que el trabajador se encuentra afiliado a él (para que pueda ejercer su representación sin necesidad de un poder especial específico y formal. Individualizando en la demanda quienes son las personas a las que representa y cuáles son las pretensiones de cada una de ellas.

D) NOMBRE Y DIRECCIÓN DOMICILIARIA DEL DEMANDADO.

Es un requisito necesario para saber a quién se va a emplazar válidamente y a donde la judicatura correrá el traslado de la demanda. En caso de ignorarse la dirección del mismo, se expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.

En el caso de las personas jurídicas, se consignara al representante legal de la institución (el gerente, administrador, etc.), tratándose de instituciones públicas, se consignara al procurador público a cargo de su defensa legal.

19 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp. 678.

20 MORALES GODO, Juan: Instituciones de Derecho Procesal, Editorial Palestra, Lima, 2005.

a. Nombre del demandado:

En el caso de la persona natural, está constituido por su nombre de pila y sus apellidos. Si es persona Jurídica o patrimonio autónomo, por su razón social o el nombre que tiene legalmente de acuerdo a sus Estatutos o la ley correspondiente.

b. Dirección domiciliaria:

La dirección domiciliaria, está constituido por la residencia habitual del demandado donde realiza sus actos jurídicos y se desenvuelve en su vida privada y pública o la sede social donde la persona jurídica realiza sus actos jurídicos. Dicho domicilio puede estar ubicado dentro de la competencia territorial del Juez o fuera de dicha competencia²¹.

Si se ignora la dirección domiciliaria debe expresarse bajo juramento, entendiéndose prestado a la presentación de la demanda. Para facilitar el trámite del proceso, se autoriza, al demandante, a interponer una demanda en contra de una persona, de quién se desconoce su dirección domiciliaria; pero para su procedencia se requiere, que el demandante haga una afirmación de desconocimiento, de la dirección domiciliaria bajo juramento y sobre todo de haber realizado las averiguaciones pertinentes para establecer dicho domicilio²².

Si la afirmación de desconocimiento de dirección domiciliaria que hicieron el demandante, o su apoderado resulta falsa o pudo conocerlo empleando las diligencias normales, se genera las siguientes situaciones jurídicas desfavorables para el demandante: (Art. 165 y 441 C.P.C.).

1. El Juez dispone la nulidad la nulidad de todo lo actuado. Artículo 165 del Código Procesal Civil.

2.- El Juez remite copia de los actuados judiciales pertinentes al Ministerio Público, a fin de se investigue el delito cometido.

Se debe consignar la dirección de la sede principal de la empresa y no de los anexos, o bien la del último lugar donde el trabajador prestó servicios.

Si el empleador ha sido emplazado con la dirección que el trabajador ha consignado y no ha deducido excepción alguna, aunque la misma haya sido equivocada o imprecisa o no haya sido su dirección principal, pero ello lo lleva a salir al juicio, deberá considerarse como válidamente emplazado.

En caso que sea el trabajador el demandado, se recomienda demostrar que estaba inscrito en el libro de planillas y que su domicilio es el indicado en él o simplemente se puede tomar la dirección registrada ante la RENIEC.

E) EL PETITORIO: REDACTADO DE MANERA CLARA Y CONCRETA A FIN DE DETERMINAR LO QUE SE PIDE

Hernando MORALES M.²³ afirma: “El Petitorio constituye el objeto de la demanda, o sea lo que se pretende frente al demandado o a lo que éste último está obligado.

DEVIS ECHANDÍA²⁴ afirma: “Que pretensión es la declaración de voluntad del demandante para que se vincule al demandado en determinado sentido y para ciertos efectos jurídicos concretos mediante la sentencia”. Los sujetos de la pretensión, el demandante y el demandado, en los procesos contenciosos.

El objeto de la demanda se encuentra en las peticiones de ella, que es lo que se le denomina “Petitum” y que comprende no solo la providencia pedida en sentido abstracto, sino las declaraciones concretas materia de la misma que naturalmente han de referirse a la relación jurídica que se pretende.

Para HENRIQUEZ²⁵ en materia laboral la petición implica determinar y consignar el monto líquido total por el cual se va a demandar así como en que corresponde a cada una de los extremos que configuran la pretensión. El trabajador debe presentar su liquidación de conformidad con las normas que la sustentan teniendo ello carácter de imprescindible y, además, de decisivo en la admisión de la demanda (por el tema de la cuantía que determina la competencia del juez) y en el posterior el devenir del proceso.

21 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp. 679.

22 URQUIZO PEREZ, ob.cit. pp. 679 y 680.

23 MORALES M. Hernando: Curso de Derecho Procesal Civil 1968

24 DEVIS ECHANDÍA: Acción y Pretensión, Derecho de Contradicción y excepción, en Revista de Derecho Procesal en Colombia.

25 HENRIQUEZ VILLEGAS, Daniel Edy: La etapa postulatória en la nueva Ley Procesal del Trabajo-Ley N° 29497, pgs. 39 a 74, en Desarrollo y análisis del nuevo proceso laboral, Librería y Ediciones Jurídicas. Primera Edición: Marzo 2017

Las pretensiones que se señalan, aunque en su mayoría, no siempre son única mente liquidadas (pago de beneficios sociales, CTS, utilidades, vacaciones u otras bonificaciones insolutas propias de la institución en la que el trabajador laboró... sino también pueden tener un carácter no pecuniario (cese de hostilidades, reconocimiento de años de servicios bajo otro régimen laboral dentro del record total, nulidad de despido, recalificación del contrato de trabajo, etc.). Tanto en uno como en otro caso, el letrado no deberá de perder la perspectiva del marco jurídico en el que se encuadran cada una de las pretensiones señaladas, aún las numéricas, y asegurarse que los cálculos plasmados en la liquidación que consta en la demanda están en función a las normas pertinentes y/o actualizadas²⁶.

Siendo el derecho de acción un derecho abstracto que no tiene existencia material, pero que hacemos valer cuando tenemos un conflicto de interés con relevancia jurídica, cuando el sujeto, a quien se le ha lesionado su derecho mediante un conflicto de interés, recurre al órgano jurisdiccional pidiendo tutela efectiva, porque dicho conflicto tiene relevancia jurídica, se le denomina PRETENSIÓN PROCESAL, la que llega al órgano jurisdiccional mediante la demanda, que no es otra cosa que la petición o solicitud que un litigante sustenta en proceso. Es también el escrito que deduce la acción. En buena cuenta, es el primer escrito que se presenta al órgano jurisdiccional, el mismo que contiene la pretensión procesal²⁷.

Karl II. SCHWAB²⁸, expresa: "La pretensión procesal es el objeto litigioso. Tratándose de conceptos sinónimos, que pueden sustituirse el uno por el otro o intercambiarse sin dificultad, aun cuando desde el punto de vista idiomático, y probablemente también por su contenido, su significado sea distinto y agrega, que la pretensión procesal es la forma en que se hace valer el derecho material en el proceso.

Para ZUMAETA²⁹ tiene tres elementos, a saber: el petitorio, los fundamentos de hecho y la fundamentación jurídica.

El petitorio es uno de los elementos de la pretensión procesal, llamado también por la doctrina *petitum* o *petitio*, viene a ser lo que se demanda, es el objeto de la pretensión. Por ejemplo, en el divorcio absoluto, si los cónyuges

no desean mantener el matrimonio, por haber surgido una causal que haga insoportable la vida en común; en el desalojo por vencimiento de contrato, si el propietario no desea renovar el contrato a su inquilino.

Los fundamentos de hecho vienen a ser la narración de los hechos que han dado motivo al surgimiento del conflicto de interés con relevancia jurídica que lo ha llevado a recurrir al órgano jurisdiccional, pidiendo tutela jurídica efectiva al Estado.

Y finalmente, la fundamentación jurídica, que es el amparo de la norma sustantiva, y regula la relación jurídica sustancial: por ejemplo, si se demanda desalojo, se cita la norma que regula el plazo de duración, de vencimiento y las condiciones de dicho contrato.

Esto aparentemente tan simple se complica en la medida que las pretensiones que se demandan se retrotraen a varios años, por lo que pretensión declarada y sumillada si bien deberá ser concisa en el extremo superior derecho de la primera hoja de la demanda, deberá desarrollarse de modo mes extenso y claro en el petitorio.

F) HECHOS EN QUE SE FUNDE EL PETITORIO

Siendo sustanciales los fundamentos de hecho de la demanda, estos deben estar expuestos de manera clara y precisa. No existiendo una formula al respecto, siendo importante el redactarlas en orden cronológico. Siendo información de gran relevancia cuándo y cómo empezó el trabajador a laborar, la duración de su periodo laboral, el horario respectivo de trabajo, bajo qué régimen, señalando sus funciones, el lugar donde prestaba servicios, bajo órdenes de quién, qué responsabilidades y equipo tenía a su cargo, si su labor era realizada de manera exclusiva o delegada y cómo, y finalmente la forma en que terminó la relación laboral. La alteración en una sola de dichas fechas afectará la integridad de los montos calculados y, por lo tanto de su validez.

Con dicha información el juez podrá determinar la veracidad de los hechos expuestos y su conexión con el petitorio, así como su regulación en el campo jurídico, además de ser importante para que el

26 HENRIQUEZ VILLEGAS, ob.cit.

27 Nuevo Diccionario Ilustrado Sopena de la lengua Española. Barcelona, Ramón Sopena, 1985, p. 364.

28 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp. 683.

29 ZUMAETA MUÑOZ, Pedro: Temas de derecho procesal civil, jurista Editores, segunda edición, Lima, 2015, pp. 37.

demandando pueda realizar sus descargos y hacer uso de su derecho de contradicción y defensa.

El objetivo de la numeración exigida por la norma va dirigida a buscar que cada uno de los hechos alegados por el actor sea susceptibles de ser contradichos por el demandado.

G) FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL PETITORIO

La fundamentación jurídica, consiste en el razonamiento lógico jurídico, que se hace en la demanda, en qué medida son aplicables las normas que se consigna, como amparo legal de la pretensión, en el caso concreto que es materia del conflicto de intereses. No es suficiente el señalar las normas que jurídicamente amparan el derecho laboral invocado sino que deberá de fundamentarse el mismo.

Se ha dejado establecido que un hecho es justiciable, si está protegido por una norma o normas sustantivas; en caso contrario, deja de ser hecho justiciable. Cuando la ley se refiere a la fundamentación Jurídica del petitorio, se refiere a la explicación que se hacen de las normas o leyes que amparan la petición o pretensiones que formula el demandante³⁰.

El hecho de que la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece que las actuaciones orales son más importantes que las escritas, no es suficiente para relevarse de las formalidades que se consigna en la normatividad.

En materia laboral, fundamentar jurídicamente pasa por señalar las disposiciones legales que dan sustento a las pretensiones del actor, entiéndase, convenios colectivos de trabajo, contratos de trabajo, usos y costumbres, sentencias nacionales o extranjeras relacionadas a la materia en discusión o a las pretensiones, liberalidades a las que ha estado sujeto el trabajador (amen de las legislación sustantiva o adjetiva, tratados internacionales, o demás normas que se estimen pertinentes) y que sustenten el/los derecho(s) invocado(s). El empleador demandado estará sujeto a las mismas contemplaciones³¹.

Por si lo anterior no fuera suficiente, la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha ajustado a la materia el principio de que son las partes las que deben sustentar los hechos alegados en los que fundan sus pretensiones habiendo redistribuido la carga de la prueba en los siguientes términos: para el trabajador demandado, la existencia de fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal y el motivo de la nulidad invocada y el acto de hostilidad padecido (literales a) y b) del inciso 23.3 del artículo 23° de la Ley 29497); para el empleador demandado, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (literal a) del inciso 23.4 de la misma ley)³².

H) MONTO DEL PETITORIO

el monto del petitorio, en materia laboral, es crucial y eje de la mayoría de las controversias. Debiendo estar claramente establecido. Sirviendo la liquidación del actor, para delimitar la competencia en función a la cuantía.

En el caso de las demandas en las que solicita el reconocimiento de algún derecho, vale decir, una declaración judicial que obligue al demandado a hacer algo más que una cuantía en sí (caso del cese de hostilidad, la declaración de un despido arbitrario, la reincorporación del trabajador a la institución laboral), se debe señalar que el monto es inapreciable en dinero o que no se puede establecer monto alguno³³.

I) INDICACIÓN DE LA VÍA PROCEDIMENTAL QUE CORRESPONDE A LA DEMANDA

Se debe establecer la vía apropiada para la demanda laboral, siendo el medio por el cual el juez conocerá la pretensión. Delimitándose la competencia de los juzgados en función de la materia.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo ha establecido las materias que serán conocidas por los juzgados especializados de trabajo y de paz letrado según las vías específicas establecidas en ella (ordinaria, abreviada, contencioso administrativa).

30 URQUIZO PEREZ, Jorge: Nuevo Derecho Procesal Civil, Editorial Justicia, Tomo II, Arequipa, 1996, pp. 842.

31 HENRIQUEZ VILLEGAS, Daniel Edy: La etapa postulatoria en la nueva Ley Procesal del Trabajo-Ley N° 29497, pgs. 39 a 74, en Desarrollo y análisis del nuevo proceso laboral, Librería y Ediciones Jurídicas. Primera Edición: Marzo 2017

32 HENRIQUEZ VILLEGAS, ob.cit.

33 HENRIQUEZ VILLEGAS, ob.cit.

Siendo fatal una equivocación al respecto, ya que puede dar pie a deducir las excepciones correspondientes.

J) MEDIOS PROBATORIOS

Además deberán de señalarse los medios probatorios que sustentan sus pretensiones. Siendo enumerados expresamente, indicándose la finalidad de cada medio de prueba (pudiendo ser el incumplimiento de este requisito causal para que la parte demanda interponga tacha al mismo). Siendo de utilidad del juzgador para determinar si el medio probatorio acredita idóneamente el hecho alegado o derecho invocado.

El proceso laboral obliga a todos las partes a ir al fondo del asunto. Por ello, exigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo es que se señalan puntualmente los medios probatorios y se señale su finalidad. Ello implica que la prueba presentada debe ser objetiva y pertinente al litigio.

Se deberá aportar los medios probatorios con las respectivas copias a la contraparte para que pueda rechazarlas o hacer su reconocimiento.

En caso que el demandante sea analfabeto este concurre a la oficina del Juzgado, y el Secretario de dicho Juzgado es quién certifica la huella digital del demandante, dejando la constancia correspondiente en el expediente.

K) FIRMA DEL DEMANDANTE O DE SU REPRESENTANTE O DE SU APODERADO, Y LA DEL ABOGADO

La demanda laboral debe presentarse firmada por el demandante o su representante legal o apoderado bajo sanción de nulidad. Siendo la excepción a ello, lo establecido por la Nueva Ley Procesal de Trabajo para: (i) los menores de edad (menor de 14 años), quienes pueden comparecer ante el proceso sin representante legal recayendo la prerrogativa de la acción en el letrado quien suscribe la demanda.

En el caso del curador que demanda a nombre del menor, deberá acreditar su identidad, número de DNI con el documento que sustenta la representación del menor. Siendo el mismo principio utilizado para el caso del apoderado.

Cuando el sindicato debe acreditar el poder, sea por acta, escritura pública, consular, en caso del primero, señalando, de ser el caso, la inscripción

efectuada en el libro de mandatos de los registros públicos del lugar donde se está litigando; la presentación de la toma de conocimiento expedido por la autoridad administrativa de trabajo para el caso de los segundos.

L) COPIA DEL DOCUMENTO DE IDENTIDAD DEL DEMANDANTE O DEL REPRESENTANTE

Siendo esto causal para declarar la inadmisibilidad de la demanda. Esto a fin de evitar fraudes procesales evitando que las demandas sean interpuestas por interpósitas personas.

Debiendo dicha copia ser legible y constatando en ella la participación del actor en los comicios electorales últimos. La no presencia de los stickers correspondientes indicará que está inhabilitado para ejercer sus derechos civiles. El demandante menor de edad queda eximido de dicha exigencia.

LL) DOCUMENTO QUE CONTIENE EL PODER PARA INICIAR EL PROCESO, CUANDO SE ACTÚE POR APODERADO

Además de la copia del DNI que se le solicita al apoderado, este deberá cumplir con presentar copia del poder que lo acredite como mandante del o de los titulares del derecho reclamado, sea que se trate de un poder convencional, legal o judicial.

Esto debido a la preeminencia que tiene la conciliación en el proceso laboral, siendo necesario que en el poder esté consignado específica y expresamente la facultad para conciliar, sin el cual no podrá intervenir en dicha etapa e incurre automáticamente en rebeldía, declarada de oficio por el juez

M) PRUEBA QUE ACREDITE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DEL DEMANDANTE

Para el caso de las personas jurídicas que intervengan en el proceso laboral, deberá acreditarse su constitución y estatutos sociales debidamente inscritos en los Registro Públicos, así como la actual condición de su representante legal. Identificándose como persona natural del modo en que anteriormente ha sido señalado. Para el caso de la representación de las distintas empresas, se tomará en cuenta lo señalado en la Ley General de Sociedades, lo estipulado en el Código Civil en lo que toca a las asociaciones, comités y fundaciones (artículos 82°, 112° y 101° respectivamente de dicho cuerpo ordenado) o el D. Leg. N° 855 (en caso de las cooperativas).

La prueba de la calidad de heredero, cónyuge, curador de bienes, administrador de bienes comunes, albacea o del título con que actúe el demandante, salvo que tal calidad sea materia del conflicto de intereses y en el caso del procurador oficioso (Inciso 04 del artículo 425° del CPC).

Marianela LEDESMA³⁴ nos recuerda que el heredero demuestra su condición de tal merced a documento público, declaratoria de herederos o testamento debidamente protocolizado que precise que el causante tuvo al titular del derecho como su heredero forzoso y universal, así declarado por el órgano jurisdiccional o notarial correspondiente. A la cónyuge, por su parte, le basta la partida de matrimonio debidamente protocolizada. En caso de las uniones de hecho, será necesaria la sentencia judicial que declare su existencia con el cual el/la conviviente podrá acreditar su condición de administrador de bienes comunes dada la naturaleza legal-patrimonial de este tipo de vínculo.

El curador de bienes se instituye para cautelar la figura del incapaz, regulación se encuentra instituida en el Código Civil. La figura del administrador de bienes (en caso de los copropietarios) o del albacea también se regula en el mismo cuerpo ordenado por lo que bastará presentar los documentos protocolizados para que se dé por existente la representación.

7. REGLAS DE COMPARECENCIA

La Nueva Ley Procesal de Trabajo establece reglas especiales de comparecencia dentro de las que establece que «los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal», en cuyo caso, siendo este menor de catorce años, «el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones».

De lo que se desprende dos cosas: que cuando se trate de un menor entre los 14 y 18 años, el juez no estaría en la obligación de poner la demanda en conocimiento del Ministerio Público (lo cual se refrenda incluso que «la falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso») y que, en los casos en los que la demanda es puesta a conocimiento de dicha institución, está tendría la facultad de acuerdo a sus atribuciones.

8. ADMISIÓN DE LA DEMANDA.

Para la admisión de la demanda, el juez deberá de constatar que está cumple con los requisitos de Ley, es decir, los presupuestos procesales y las condiciones de la acción. Realizada la verificación de los mismos, se emitirá auto admisorio que confiere el traslado de la misma a la parte contraria (contradictorio).

En función a lo establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el Código Procesal Civil la sola presentación de la demanda no implica su necesaria admisión y apertura del proceso, sino depende de que el juez que la califique dé por satisfecho que supera los requisitos de fondo y forma que la Ley establece inicialmente

¿Y qué es lo que deberá de estudiar el magistrado en la demanda? Se cotejará si la demanda que contiene la pretensión y el interés para obrar están en consonancia con la competencia, la cuantía, la capacidad y legitimidad para demandar, que existen normas que amparen el petitorio (y que no hayan caducado) y que existen causas razonables (agravios) para su interposición que ameritan el tutelaje del Estado.

La inadmisibilidad de la demanda, implica que el juez no se ha hecho cabal convicción respecto a ella por adolecer de algún vicio formal en su manera de proponerla que le impide continuar en el litigio. Y que de no subsanarse, hará probable que surjan futuras nulidades y/o que se afecte el debido proceso.

Ley N° 29497 señala que el juez otorga un plazo de cinco días para que el actor subsane los requisitos de admisibilidad no cumplidos (so pena de archivar su proceso).

En caso que aprecie que la demanda adolece de un defecto insalvable, declara su improcedencia de plano en resolución fundamentada (caso de un tema incompetencia en razón de la materia o la cuantía, por ejemplo). La declaración de inadmisibilidad de la demanda, tenemos que interpretarlo en su sentido amplio, debiéndose señalar los defectos u omisiones de los requisitos de forma, y conceder un plazo al demandante para que los subsane, bajo apercibimiento de ser declarado inadmisibile o sea rechazada la demanda y darse por concluido el proceso.

34 LEDESMA N. Marianela. Comentarios al Código Procesal Civil. Gaceta Jurídica SA, Lima, 2003. 3ra. Edición.

La declaración de inadmisibilidad, tendrá dos autos o resoluciones, en la primera señala los defectos u omisiones y concede un plazo para su subsanación y luego si no se cumple con subsanarlo, recién el Juez declara la inadmisibilidad o rechaza la demanda, ordenando el archivo del expediente.

CONCLUSIONES

1. El Proceso laboral exige una serie de situaciones que obligan al juez a tener presente, el principio de equidad y racionalidad, el de la primacía patronal de los medios probatorios y su exoneración formal, aspectos que son impensables para un juzgador civil.

2. La etapa postulatoria dentro del nuevo Proceso Laboral reviste capital importancia en la medida que, por ser la inicial, recibe los primeros actos de las partes que intervienen en el proceso.

3. El primer peldaño de este proceso la etapa postulatoria regulada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y el Código Procesal Civil. Donde los procesos buscan ir al fondo de la controversia, con plazos más cortos incluso, la demanda y la contestación mantienen su forma escrita y están sujetas a los mismos rigores y estándares de calificación que en la clásica vía civil.

4. Como se exige que la demanda y contestación cumplan con los requisitos establecidos en el Código Procesal Civil, se debe señalar domicilio procesal dentro del radio urbano. Esto es incoherente con el hecho de que las notificaciones se efectúan mediante correo electrónico por lo que no debería exigirse un domicilio procesal.

5. La comparecencia de los menores de edad es imprecisa. No se indica qué se requiere para que dicha comparecencia sea válida legalmente

y para que el menor pueda hacerse cobro de sus beneficios sociales (¿será posible acaso que un menor de edad pueda cobrar un certificado de consignación judicial en el Banco de la Nación?).

6. Bajo el marco de la nueva ley procesal laboral los abogados litigantes aún se resistan al cambio y realicen interpretaciones literales de la norma que los llevan a incidir en sus habituales planteamientos y prácticas, como es el caso de la tramitación de una casilla electrónica en la institución judicial o su presentación a los procesos sin el debido poder de representación o sin que se consigne en estos su expresa facultad para arribar a acuerdos conciliatorios (actuación que ocupa sitial preponderante en la Ley N° 29497).

7. Para la validez de la conciliación se exige que participe el abogado del trabajador, pero no se toma en cuenta que para los procesos laborales cuya cuantía no supera las 10 Unidades de Referencia Procesal no es exigible que las partes se apersonen con abogado, y que en los procesos hasta 70 Unidades de Referencia Procesal la participación del abogado es exigible sólo si el juez lo considera indispensable.

8. La Nueva Ley Procesal de Trabajo establece reglas especiales de comparecencia dentro de las que establece que «los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal», en cuyo caso, siendo este menor de catorce años, «el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones».

9. Esta Nueva Ley Procesal de Trabajo regula seis tipos de procesos: a) El proceso ordinario laboral, b) El proceso abreviado laboral, c) El proceso de impugnación de laudos arbitrales, d) El proceso cautelar, e) Procesos de ejecución laboral, f) Procesos no contenciosos en materia laboral.