



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

La Resolución de las Excepciones en los Procesos Laborales Ordinario y Abreviado antes
de la emisión de sentencia

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Leydi Esmith Alberca Castillo (ORCID: 0000-0001-6545-4896)

ASESORA:

Dra. Rosa María Mejía Chumán (ORCID: 0000-0003-0718-7827)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Procesal Laboral

Chiclayo - Perú

2020

DEDICATORIA

A mis padres Blanca, Socorro y Efraín, quienes son mi mayor motivo para salir adelante, así como mis hermanas y sobrinos quienes son mi fuente de inspiración. De la misma manera a mis abuelitos Angélica, Gaspar y Hortensia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, quien me ha dado las fuerzas para salir adelante, y poder culminar la carrera. Así mismo, a mis docentes quienes han compartido sus conocimientos con el fin de enriquecer la presente tesis, al Mg. Felix Chero Medina; y la Dra. Rosa María Mejía Chumán. Finalmente agradecer a mi tío Luis Felipe Castillo Jiménez, quien siempre me ha brindado su apoyo.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Leydi Esmith Alberca Castillo, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo filial Chiclayo; declaro bajo juramento, que la presente investigación titulada: “La Resolución de las Excepciones en los Procesos Laborales Ordinario y Abreviado antes de la emisión de sentencia”, para obtener el grado de bachiller y el título profesional de abogado, es de mi autoría.

Ante ello, declaro que, se ha mencionado las fuentes utilizados en el presente trabajo de investigación, realizando de manera correcta la citación textual o de parafraseo, de acuerdo a lo establecido en las normas de elaboración de trabajos académico.

Además se ha tomado en cuenta lo solicitado por la guía de investigación, realizándose de manera correcta lo señalado en ella.

Así mismo, este trabajo no se ha presentado previamente de manera completa o parcial para la obtención de algún grado académico o título profesional; es así que, el mismo ha sido revisado electrónicamente en la búsqueda de presuntos plagios.

Chiclayo, 15 de junio del 2020



Alumna: Leydi Esmith Alberca Castillo
DNI: 75779055

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	01
1.1 Realidad Problemática.....	01
1.2 Trabajos previos.....	02
1.2.1 A Nivel Internacional.....	02
1.2.2 A Nivel Nacional.....	07
1.2.3 A Nivel Local.....	11
1.3 Teorías relacionados al tema.....	15
1.3.1 Derecho al Trabajo.....	15
1.3.2 Proceso Laboral.....	20
1.3.2.1 Concepto.....	20
1.3.2.2 Principios procesales.....	22
1.3.2.3 Proceso laboral ordinario.....	32
1.3.2.4 Proceso laboral abreviado.....	35
1.3.3 Excepciones procesales.....	36

1.3.3.1 Concepto.....	36
1.3.3.2 Evolución legislativa.....	39
1.3.3.3 Clasificación de las excepciones.....	41
1.3.3.4 Excepciones reguladas.....	43
1.3.4 Resolución de las excepciones en el proceso laboral.....	53
1.3.4.1 Momento en que se resuelven en el Perú.....	53
1.3.4.2 Momento en que se resuelven en el derecho comparado.....	55
1.3.5 Análisis de expedientes tramitados en el proceso laboral.....	58
1.3.5.1 Expediente N° 2391-2017-0-1706-JP-LA-01.....	58
1.3.5.2 Expediente N° 2094-2013-0-1706-JP-LA-01.....	60
1.3.5.3 Expediente N° 663-2014-0-1706-JP-LA-01.....	62
1.3.5.4 Expediente N° 2485-2015-0-1706-JP-LA-01.....	63
1.3.5.5 Expediente N° 2389-2017-0-1706-JP-LA-01.....	65
1.3.6 Glosario de términos.....	66
1.4 Formulación del problema.....	68
1.5 Justificación del estudio.....	68
1. 6 Hipótesis.....	68
1.7 Objetivos.....	69
1.7.1 Objetivo general.....	69
1.7.2 Objetivos específicos.....	69
II. Método.....	70
2.1 Diseño de Investigación.....	70

2.1.1 Cuantitativo.....	70
2.1.2 Tipo de investigación.....	70
2.1.3 Nivel de investigación.....	70
2.2 Operacionalización de variable.....	70
2.3 Población y muestra.....	74
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	74
2.5 Procedimiento.....	75
2.6 Métodos de análisis de datos.....	75
2.6.7 Aspectos Éticos.....	75
III. Resultados.....	76
3.1 Tabla y Figura 1: Condición del encuestado.....	76
3.2 Tabla y Figura 2: Principio de Celeridad.....	77
3.3 Tabla y Figura 3: Resolución de las excepciones.....	78
3.4 Tabla y Figura 4: Criterios para resolución de las excepciones.....	79
3.5 Tabla y Figura 5: Excepciones perentorias.....	80
3.6 Tabla y Figura 6: Excepciones dilatorias.....	81
3.7 Tabla y Figura 7: Resolución de las excepciones en la legislación comparada.....	82
3.8 Tabla y Figura 8: Regulación de la resolución de excepciones.....	83
3.9 Tabla y Figura 9: Jurisprudencia Vinculante.....	84
3.10 Tabla y Figura 10: Modificación Vía Adicción.....	85
IV. Discusión.....	86
V. Conclusiones.....	92

VI. Recomendaciones	94
VII. Propuesta	95
Referencias	101
Anexos	113
Anexos 1- A: Matriz de Consistencia	114
Anexos 1- B: Cuestionario.....	115
Anexos 1 – C: Grado de Confiabilidad del Instrumento	118
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	122
Reporte de turnitin.....	123
Autorización de publicación de tesis en el repositorio institucional UCV.....	124
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	125

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo determinar en qué momento los jueces laborales deben de resolver las excepciones, a fin de que exista celeridad en los procesos laborales ordinario y abreviado, por lo que se desarrolló como principales teorías, excepciones reguladas en el Código Procesal Civil, las etapas procesales que conforman el proceso ordinario y abreviado laboral, el momento en que se resuelven las excepciones en el proceso laboral en nuestro país, y en el derecho comparado.

Así mismo, se ha utilizado el diseño de investigación cuantitativo, el tipo de investigación descriptivo, y el nivel de investigación explicativa. Teniéndose una población conformado por Jueces Especializados y Jueces Superiores en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, así como abogados inscritos en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque; de la cual se obtuvo una muestra de 9 Jueces Superiores Laborales, 4 Jueces Especializados en materia Laboral, 60 abogados laboristas, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, y como instrumento, el cuestionario.

Luego de aplicado dicho instrumento, se obtuvo diferentes resultados, de los cuales, el principal es que, la mayoría de los encuestados refirieron que las excepciones en el proceso laboral deben ser resueltas antes de la emisión de sentencia. Concluyéndose así, que los jueces laborales en los procesos ordinario y abreviado deben de resolver las excepciones en la etapa de conciliación, a fin de que exista una mayor celeridad procesal, es decir las excepciones deben de resolverse en la etapa de conciliación desarrollada en la audiencia única en el proceso abreviado, y en la audiencia de conciliación que se desarrolla en el proceso ordinario.

Palabras claves: Excepciones, Proceso Ordinario, Proceso Abreviado, Resolución, Etapa de Conciliación.

Abstract

The purpose of this investigation is to determine when labor judges must resolve the exceptions, so that there is speed in the ordinary and abbreviated labor processes, which is why the main theories developed, exceptions regulated in the Civil Procedure Code, the procedural stages that make up the ordinary and abbreviated labor process, the moment in which the exceptions are resolved in the labor process in our country, and in the comparative law.

Likewise, the design of quantitative research, the type of descriptive research, and the level of explanatory research have been used. Having a population made up of Specialized Judges and Superior Judges in labor matters of the Corte Superior de Justicia de Lambayeque, as well as lawyers enrolled in the Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque; from which a sample of 9 Labor Superior Judges, 4 Labor Specialized Judges, 60 labor lawyers was obtained, to whom the survey technique was applied, and as an instrument, the questionnaire.

After applying this instrument, different results were obtained, of which the main one is that, the majority of respondents said that exceptions in the labor process must be resolved before the sentence is issued. Thus concluding, that labor judges in the ordinary and abbreviated proceedings must resolve the exceptions in the conciliation stage, in order for there to be greater procedural speed, that is, the exceptions must be resolved in the conciliation stage developed at the hearing unique in the abbreviated process, and in the conciliation hearing that takes place in the ordinary process.

Keywords: Exceptions, Ordinary Process, Abbreviated Process, Resolution, Conciliation Stage.

I. INTRODUCCIÓN

Luego de que, en el año 2007 el Organismo Internacional del Trabajo haya expuesto aquellas propuestas orientadas a la regulación de la Ley N° 29497 con el objetivo principal de que los procesos laborales sean llevados con más eficiencia y celeridad, se dejaron varias imprecisiones o vacíos que ocasionaron que en la actualidad exista un déficit en la celeridad de los procesos laborales, sean éstos, procesos ordinarios o procesos abreviados; es así que, tenemos el caso de la regulación de las excepciones, respecto al momento en que se deben proponer, y en qué etapa deben ser resueltas.

Al realizar un análisis a la Ley Procesal de Trabajo, no se precisa específicamente dichos momentos, ocasionando que los jueces puedan elegir el momento (sea para proponer y resolver la excepciones); bajo la máxima de la experiencia o aquellas directrices sombrías que la ley precisa. Ante dicha situación, anteriormente en los procesos laborales cuando se interponían excepciones, éstas eran propuestas en la contestación de demanda y eran resueltas al momento que se emitía sentencia, sin importar el tipo de excepción que se haya propuesto. Por lo que, ante dicho panorama, se realizó el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral en el año 2014, en el que se debatieron diversos temas, dentro de los cuales, se debatió en primer lugar las excepciones, su oralización, y el momento en que debía resolverse, si en la propia audiencia o junto con la sentencia.

Después de haberse realizado el debate correspondiente, se concluyó que, "No es obligatorio que las excepciones sean oralizadas en audiencia correspondiente para que las tenga en cuenta, basta que conste en el escrito de contestación y pueden ser resueltas con la sentencia o antes de ella". (Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, 2014, p.90). En relación a la conclusión que se arribó, no se aclaró la realidad problemática que se está viviendo en relación a éste punto, debido a que no se dilucidó el momento adecuado para resolver la excepción es en la sentencia o "antes de ella", dejando dicha imprecisión. Así pues, no se comparte esa decisión arribada; debido, además, a que, no se pueden resolver las excepciones en sentencia, después de transcurrido mucho tiempo, para esperar hasta que en sentencia el juez me señale que se declara fundada dicha excepción ocasionando el quiebre de dicho proceso.

Además, es menester precisar que resulta aún inoficioso, cuando se trate de excepciones perentorias, como incompetencia, cosa juzgada, caducidad, las cuales se deben de resolver en audiencia, y así evitar un trajín judicial sin razón alguna.

Ante dicha situación, en esta investigación se propone, que nuestra norma procesal en el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, exista una modificación, vía adicción, para que se mencione de manera expresa, que las excepciones deben ser resueltas antes de la resolución de la sentencia, siendo en la etapa de conciliación, y no en sentencia, teniéndose en cuenta en primer lugar a aquellas excepciones perentorias, a fin de que no exista sobre carga procesal, y así, no existan procesos que pudieron finalizarse en la audiencia correspondiente, pero también se deben de resolver aquellas excepciones dilatorias las cuales también son inoficiosas.

Para que exista una mayor sustentación, a continuación se expone aquellos trabajos previos, los cuales se han desarrollado como se detalla a continuación:

A Nivel Internacional, en Brasil, Chames (2009), en su tesis titulada “El Derecho Laboral: Evolución histórica y defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Estatal, en la segunda conclusión argumenta que:

“Los derechos laborales, con todo su ámbito de aplicación, también deben ser entendidos como derechos humanos y por esta razón deben ser defendidos, vistos como derechos mínimos esenciales para satisfacer las necesidades básicas para que una persona y su familia vivan con dignidad”. (p. 37).

Por lo cual, se puede diferir que, los derechos laborales, son derechos que protegen a todo trabajador, quien, al establecer un vínculo jurídico con el empleador, dichos derechos pueden estar propensos a ser vulnerados, teniéndose en cuenta, que los mismos son esenciales para que toda persona pueda satisfacer su proyecto de vida, al igual que el de su familia.

De la misma manera, en Brasil, Navarro (2010), en su tesis titulada “Principio Constitucional da Celeridade Processual”, para obtener el grado de Magister en la Universidad de Sao Paulo, en la primera conclusión, refiere que:

“A nova velocidade processual, como qualquer princípio constitucional, não é uma ilha incomunicável, mas faz parte de um arquipélago interconectado de princípios e direitos fundamentais mutuamente relacionados, em um sistema em perfeita simbiose”. (p.215)

De lo referido por dicho autor se puede colegir, que el principio de celeridad procesal es importante porque a través de él, se va a proteger diferentes derechos que le asiste a cada ser humano, por lo que su protección está amparada constitucionalmente.

Por otro lado, en Ecuador, Molina y Terranova (2011), en su tesina titulada “Principios constitucionales de celeridad procesal y plazo razonable en los juicios civiles”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en su cuarta conclusión, expone que:

“La celeridad procesal busca eliminar trabas en los procesos judiciales haciendo que el proceso sea ágil, rápido y menos formalista, por eso los plazos y términos son muy breves, siendo perentorios e improrrogables, pero la sobrecarga laboral, impide ese resultado, que incide además, en que la decisión del Juez, sea menos efectiva, además la Celeridad Procesal se encuentra enlazada al principio de economía procesal que comprende todas aquellas previsiones que tienden a la abreviación y simplificación del proceso, evitando que su irrazonable prolongación torne inoperante la tutela de los derechos e intereses comprometidos en él, constituyendo sus variantes los principios de concentración y eventualidad”. (p.64)

Ante lo expuesto por dicho autor se puede concluir que el principio de celeridad procesal, es muy importante para todo proceso, debido que su fin, es evitar que el proceso sea lento, que los plazos sean largos y que perduren en el tiempo; pues lo que busca es que haya una irrazonable prolongación poniendo en riesgo los derechos e intereses de las personas, en este caso del trabajador, por lo cual se debe evitar la sobrecarga procesal que impide que exista un proceso breve y certero.

Ahora bien, en Colombia, Zuleta (2012), en su tesis titulada “El Plazo Razonable como garantía procesal”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Militar Nueva Granada, en su séptima conclusión manifiesta que:

“Una justicia tardía es inútil y consecuentemente resulta una justicia inexistente, lo que ofende los derechos del conglomerado, tanto más si éstos confiaron, en vano, en que se aplicaría. El Estado como garante de los derechos de los ciudadanos no puede, no debe tener oídos sordos a la súplica de “justicia”, pues de lo contrario la arbitrariedad y la ineficacia se constituirán en una respuesta no compatible con el axioma de Estado Social de Derecho sobre el que Colombia se estructura”. (p.35)

De acuerdo a lo referido por dicho autor, es certero, toda vez que, toda persona que inicia un proceso es con el fin de encontrar justicia en un plazo razonable, en el cual la justicia va a resolver dicho conflicto; en el ámbito laboral dicho plazo es importante porque está en juego el derecho al trabajo que tiene toda persona, derecho que es fuente de subsistencia del empleado y de su familia, por lo tanto, los magistrados deben de realizar los actos procesales en la brevedad posible.

Por otro lado, en Guatemala, en relación al presente tema, Medrano (2012), en su tesis titulada “Las excepciones dilatorias en materia laboral y la necesidad de resolverse en la misma audiencia”, para obtener el grado de Licenciada en la Universidad de San Carlos de Guatemala, en su cuarta conclusión señala:

“El Artículo 344 del Código de Trabajo, pese a estar ordenado en el Artículo 343 de dicho cuerpo normativo, en el cual se estipula que se deben resolver las excepciones dilatorias en la misma comparecencia, faculta para que en el plazo de un día después de haber desarrollado la audiencia, el demandante pueda ofrecer prueba para atacar las excepciones del demandado, si es que no lo hubiere hecho antes”. (p.105)

Dicha conclusión, nos permite diferir que aquellas excepciones dilatorias deben de resolverse en la misma diligencia, es decir en la etapa en la cual se realizaba confrontación entre el demandante y demandado, para que el magistrado en base al principio de inmediación y celeridad procesal pueda resolver dicha excepción, sin que sea necesario de que se resuelva conjuntamente con la sentencia.

De la misma manera, en Ecuador, Borbor (2014), en su tesis titulada "Las excepciones dilatorias y perentorias en la Defensa del Juicio", para obtener el grado de Bachiller en la Universidad Central del Ecuador, en su segunda conclusión señala que:

“Las excepciones siendo perentorias o dilatorias se deberán resolver antes de que se emita la sentencia, resolviendo en primer lugar las dilatorias y quedando las perentorias para el momento en que se falla la sentencia”. (p.109).

Con respecto a éste autor se puede diferir que las excepciones dilatorias se deben resolver primero, por su propia naturaleza, en relación al perjuicio que se le puede causar al proceso, pero esto no quiere decir que las otras excepciones no se puedan resolver, debido a que toda excepción más allá de su naturaleza, tiene un fin en común, el cual es quebrantar aquella relación procesal que se pretende establecer.

Así mismo, en Ecuador, Morales (2014), en su tesis titulada “Los medios de defensa y las excepciones dilatorias en el proceso civil”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador, en la décimo tercera conclusión refiere que:

“La necesidad de un proceso ágil y realista, torna imprescindible y urgente cambiar el sistema escrito por el sistema oral o a un proceso por audiencias donde se permita la aplicación de los principios de celeridad e inmediación, teniendo presente que los jueces de alzada, no pueden revisar un proceso oral sin haber mediado una nueva audiencia de juzgamiento, porque contradicen su naturaleza y se aplican principios del sistema de oficialidad o inquisitorial”. (p. 99).

Ante lo cual se puede dilucidar que los principios de celeridad e inmediación son muy importantes, para que un proceso sea tramitado de manera ágil, cuando se refiere al derecho laboral este debe ser llevado en un menor tiempo posible, toda vez que se va a proteger el sustento de vida del trabajador, como de las personas que dependen de él. Además, la combinación de ambos elementos permite que se pueda tramitar procesos en cortos plazos.

En las mismas líneas, en Ecuador, Donoso (2015), en su tesis titulada “La Ineficacia de la Acción Extraordinaria de Protección en el Proceso Laboral”, para obtener el grado de abogado, en la Universidad San Francisco de Quito, en su primera conclusión revela que:

“El Derecho Laboral al ser un Derecho Social tiene una relevancia preponderante dentro del Derecho, por lo tanto tiene normas exclusivas que garantizan la relación justa y equilibrada entre trabajador y empleador, al respecto la Constitución establece que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía por lo que el Estado garantizara las relaciones justas entre trabajadores y empleadores buscando siempre que los problemas entre ambos sean resueltos de una manera rápida, sencilla y eficaz; por esta razón en el Ecuador se incorporó una nueva forma de tramitación de los juicios laborales con el procedimiento oral buscando alcanzar con este nuevo procedimiento la tan anhelada celeridad en el proceso que hasta la actualidad no se ha podido alcanzar”. (p.129)

Tal como lo refiere dicho autor, el derecho laboral es un derecho social, puesto que es, es de suma importancia para toda la sociedad, a fin de que exista igualdad entre el empleador y trabajador, por lo cual, debe existir una prontitud en la resolución de los problemas laborales que pueden surgir, ante dicha situación a través de la nueva promulgación de la ley procesal del trabajo, se incorpora de manera veraz la oralidad, para que pueda existir la celeridad procesal para que de manera rápida, sencilla y eficaz se resuelvan dichas controversias.

Desde la misma perspectiva, en Ecuador, Pico (2016), en su tesis titulada “La acción extraordinaria de protección en el derecho laboral”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Andina Simón Bolívar, en la octava conclusión refiere que:

“La Acción Extraordinaria de Protección en el Derecho Laboral, implica un análisis de los derechos y principios que rigen esta materia, más aún cuando la naturaleza del Derecho Laboral se encuentra caracterizado por el sentido proteccionista que el Estado le otorga a la parte más débil de la relación laboral concebida en el trabajador; esta protección está garantizada por la Constitución y la Ley por medio de los administradores de justicia, en este sentido se hace necesaria

la estricta observancia de los derechos laborales y los principios que contribuyen para su aplicación”. (p.122)

A lo manifestado por el autor, se puede concluir, que a nivel internacional se protege el derecho laboral, porque el Estado debe proteger la parte más débil del vínculo laboral, que es el empleado, quien a través de su trabajo sustenta a su familia; por lo cual los administradores de justicia deben de proteger y garantizar los derechos laborales en base a los principios que los amparan, en el presente trabajo de investigación se protege el principio de celeridad procesal.

Respecto al ámbito nacional, en La Libertad, Morales (2016), en su tesis titulada “La prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el Derecho Procesal Civil”, para obtener el grado de Maestro en la Universidad Nacional de Trujillo, en la cuarta conclusión afirma que:

“En la lógica del Derecho del Trabajo, los derechos laborales deberían ser imprescriptibles, es decir, el decurso del tiempo no debería afectar su exigibilidad ni producir su extinción. Por ello, la Constitución de 1979 reconoció el plazo de 15 años para la prescripción laboral considerando un término mayor al de 3 años, señalado por el Código Civil de 1936 que regía entonces de modo insuficiente para el ejercicio de este derecho”. (p.143)

La prescripción, es una excepción que se interpone en materia laboral, en la cual se presenta cuando pasado el plazo establecido, el trabajador, no inicia el proceso para que se le reconozca sus derechos, pero en concordancia por lo señalado por el autor, al ser el derecho del trabajo un derecho fundamental, no se puede señalar un plazo menor, teniéndose en cuenta las diversas circunstancias que se pueden presentar, debido a que el trabajador es la parte débil del vínculo laboral; por lo que no se deben de regular en un plazo de vigencia, pues los derechos, son inherentes a cada persona.

De la misma manera, en La Libertad, Cruz (2016), en su tesis titulada “La excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda y la vulneración del derecho

de defensa del demandado en el proceso civil”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Privada Antenor Orrego, en su cuarta conclusión enfatiza que:

“El Derecho de Defensa como uno de los contenidos del Principio del Debido Proceso es un derecho de naturaleza fundamental, por lo que cualquier violación a aquel significa una desproporción absoluta para cualquiera de las partes, una desproporción que no solo afecta a ellas, sino también al perfil que todo Estado Constitucional de Derecho debe tener”. (p.102)

Todo demandado tiene el derecho de defensa, el cual utiliza a fin de quebrantar el vínculo procesal que pretende crear el demandante, por lo que, utiliza las excepciones como medio de defensa a fin de proteger el derecho que lo resguarda.

Por otro lado, en Lima, Velásquez (2017), en su tesis titulada Reforma de la “Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario”, para obtener la segunda especialidad en el Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tercera conclusión señala que:

“La regulación prevista para sanear el proceso bajo los alcances por la Ley N° 29497, debe ser mejorada, siendo la propuesta de reforma, que las excepciones sean resueltas oportunamente, esto es, en la audiencia única o en la audiencia de conciliación del proceso abreviado y ordinario laboral respectivamente, porque de esta forma verdaderamente se estaría observando los principios de celeridad y economía procesal, que bajo la oralidad permiten un eficaz esclarecimiento de los hechos, porque los magistrados como protagonistas del nuevo sistema, cuentan con las herramientas para llegar no solo a la verdad procesal sino también a la material y lograr así mediante sus sentencias, el fin abstracto que persigue todo proceso, que es lograr la paz social” (p. 39).

Acerca de lo expuesto por éste autor, se tiene la misma postura, debido a que, en el presente trabajo, se va a proponer, que las excepciones sean resueltas antes de la emisión de la sentencia, sea ésta en la realización de la audiencia de conciliación o en la audiencia

única, a fin de proteger el principio de celeridad; y, así ambas partes procesales eviten un trajín judicial en vano.

Así mismo, en La Libertad, Díaz y Diestra (2017), en su tesis titulada “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, en su segunda conclusión refiere que:

“Teniendo en cuenta que, según la Ley N° 29497, el principal objetivo de la audiencia de conciliación es conciliar, el nivel de eficacia de dicha audiencia (12.43%) genera que gran parte de las causas judiciales sean resueltas por el juzgado mediante la emisión de una sentencia y ello vulnera el principio de celeridad y economía procesal, ya que, genera mayor sobrecarga procesal de la que ya existe, utiliza mayores recursos logísticos, humanos y tecnológicos, y dilata considerablemente la duración de un proceso judicial, al realizarse el juzgamiento luego de aproximadamente 10 – 12 meses”. (p.142)

Lo expuesto por dicho autor es muy importante, porque éste autor ratifica lo desarrollado en el presente trabajo de investigación, esto es que, se deben de resolver aquellas cuestiones procesales en dicha etapa, toda vez que la audiencia de conciliación tiene el fin de que ambas partes lleguen a conciliar en el mismo acto, culminándose así el proceso, y no esperar a que se emita sentencia dentro de unos diez o doce meses, perjudicándose directamente el principio de celeridad y economía procesal, esto se debe, a que los expedientes en trámite perduren en el tiempo, cuando debieron haber culminado.

Ahora bien, en Huacho, Solorzano (2018), en su tesis titulada “La Excepción de Falta de Legitimidad Para Obrar del Demandante y Demandado en el Código Procesal Civil”, para obtener el título profesional de abogado en la Universidad San Pedro, en su primera conclusión destaca que:

“El presente trabajo nos ha dado a conocer lo que son las excepciones procesales, de modo que las podemos ubicar realmente como un derecho propio de la parte demandada, que a su vez se vinculó en lo que es la instancia como un derecho, cabe

señalar que este mismo derecho responde a una situación política, pues el derecho se genera en razón de la organización política compleja, debido a que el Estado toma para sí la aplicación de la justicia”. (p.53)

Por lo expuesto, se concluye que toda excepción es aquel derecho propio que tiene el demandado, para desvincularse de ese vínculo jurídico procesal, que el demandante pretende establecer, además teniéndose en cuenta que dicho derecho establece una situación política, porque el Estado es quien se va encargar de la justicia que se va aplicar entre las partes procesales.

Por otro lado, en Arequipa, Llerena (2019), en su tesis titulada “Irrenunciabilidad de Derechos Laborales en las Conciliaciones con Pretensión Dineraria de los Procesos Judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Nacional de San Agustín, en su segunda conclusión indica que:

“Como se ha establecido gracias a la doctrina evaluada y a los dispositivos normativos estudiados, nuestra constitución Política reconoce en el artículo 26 el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecidos en la propia Constitución (artículos 24 y 25 de la Carta Magna); empero, el 91.66% de las conciliaciones contienen acuerdos monetarios inferiores al monto solicitado (porcentajes que van desde 40% al 88%), hecho que denotaría una renuncia tácita de los derechos laborales”. (p.73)

De acuerdo a lo establecido por dicho autor, se puede diferir que los derechos laborales por su propia naturaleza son irrenunciables y por lo tanto su protección debe ser el fin de los administradores de justicia, quienes a través de los principios debe de proteger dichos derechos cuando sean menoscabos en el menor tiempo posible, es decir, debe de resolver dichas controversial laboral en base a la celeridad procesal.

Finalmente, en Huánuco, Aniceto (2019), en su tesis titulada “Las convenciones probatorias y su incidencia en la celeridad procesal en la etapa de juzgamiento, en el juzgado penal colegiado del distrito judicial de Huánuco – 2018”, para obtener el título

profesional de abogado en la Universidad de Huánuco, en su primera conclusión, refiere que:

“La no aplicación de las Convenciones Probatorias en la etapa de juzgamiento en el Juzgado Penal Colegiado de Huánuco, en el año 2018, incide negativamente sobre el principio de celeridad procesal”. (p.80).

De lo expuesto por dicho autor se puede diferir que, la no aplicación de aquellos mecanismos o actos que se encuentran regulados en la ley, también perjudica la celeridad del proceso, además, tomándose en cuenta que las convenciones probatorias, es un medio, a través del cual, las partes procesales acuerdan en dar por acreditados aquellos hechos de lo que no existe controversia alguna, no existiendo cuestión alguna, permitiendo que el proceso se avoque sobre aquellos hechos en los que no existe acurdo alguno.

En relación a nivel local, Olivera (2017), en su tesis titulada “Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Modulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el 2015”, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Señor de Sipán, en su tercera conclusión destaca que:

“El objetivo fundamental del recorte sustantivo del tiempo procesal con la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Módulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el Año 2015, no se cumple, toda vez que tratándose no de simples modificaciones a la Ley Procesal anterior sino de un cambio radical en la misma, que incorporaba lo más moderno en materia procesal laboral que se tenía al alcance, debió tener como premisa fundamental la capacitación, el presupuesto, la identificación y el compromiso de los órganos jurisdiccionales y en forma especial de los jueces de aplicar en forma eficiente los mecanismos y herramientas que permitan el logro del objetivo de la nueva Ley como son la concentración de actos, la introducción de la oralidad y la tecnología en los mismos”. (p.97)

Ante lo argumentado por dicho autor, es de suma importancia, debido a que, el fin que tenía la promulgación de la actual Ley Procesal del Trabajo era buscar que exista un cambio en los procesos, es decir que se lleven a cabo en el menor tiempo posible, puesto que la oralidad iba estar de por medio, pero a través de este trabajo de investigación se ha

podido concluir que no ha existido una mejora ni un cambio, pese a que se modificó algunos aspectos de la Ley Procesal del Trabajo anterior, por lo que, los administradores de justicia en la actualidad deben direccionarse de acuerdo al principio de celeridad procesal.

De la misma manera, Tapullima (2017), en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago del concepto de productividad, en el Expediente N° 2015015843-0-1706-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2017”, para obtener el título profesional de abogada, en la Universidad de Católica Los Ángeles Chimbote, en su tercera conclusión argumenta que:

“Se evidencia que en ambas sentencias (primera y segunda instancia), en la parte expositiva, considerativa y resolutive, se ha aplicado el principio de congruencia, en la medida que guardan coherencia y/o congruencia con lo alegado por las partes, asimismo, ambos Jueces han valorado solo los medios probatorios ofrecidos por las partes y que le sirvieron para arribar a su decisión final”. (p.197).

De lo referido por dicho autor, se puede dilucidar que, el principio de congruencia es importante porque a través de éste se busca resolver aquellas controversias en base a la razonabilidad al momento de resolver dicho litigio en sentencia, a fin de protegerse el principio de celeridad procesal.

Por otro lado, Salazar (2018), en su tesis titulada “Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los Juzgados Laborales de Chiclayo / periodo 2015-2016”, para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Señor de Sipán, en su tercera conclusión refiere que:

“La expectativa legislativa de generar un cambio dentro del aspecto conciliatorio judicial laboral por la implementación de la Nueva Ley Procesal en Chiclayo –en comparación a la antigua ley laboral- no ha sido cumplida, puesto a que actualmente aún se observa un bajo índice conciliatorio en los juzgados de este distrito; asimismo se observa que en otros distritos de Lambayeque e inclusive a nivel nacional se presencia la necesidad de una mejora al actual tratamiento de la figura conciliatoria judicial y el proceso laboral en sí”. (p.162)

Por lo expuesto, por el referido autor, se puede concluir que pese a que la actual Ley Procesal del Trabajo que está vigente desde el año 2010, presenta varias deficiencias, una de ellas, es que, pese a que se han modificado diversos aspectos referentes a dicha ley, la conciliación, es tan poco utilizada, teniéndose en cuenta que a través de ésta se busca terminar el proceso laboral en un corto plazo, en el que ambas partes procesales llegan a un acuerdo que beneficia de manera equitativa a ambas partes.

Ahora bien, Ramos (2018), en su tesis titulada “Vulneración del Principio de Celeridad Procesal en el Proceso Especial Contencioso Administrativo en Chiclayo 2016”, para obtener para obtener el título profesional de abogado, en la Universidad Señor de Sipán, en su primera conclusión enfatiza que:

“El 97% de los encuestados ha señalado que la legislación peruana debe ponderar el ejecutar las resoluciones judiciales, habiendo advertido que la vulneración del principio de celeridad procesal se ve afectado debido a que el juzgador no hace uso de los apremios que le faculta la norma para hacer cumplir sus propias resoluciones”. (p.61)

Lo expuesto por dicho autor, es verídico, puesto que el principio de celeridad debe de ser protegido por los operadores del derecho quienes deben de utilizar los mecanismos necesarios para ampararlo, a fin de que las resoluciones judiciales en las cuales se resuelven las controversias deben ser dictadas en un menor tiempo posible.

De la misma manera, Padilla (2018), en su tesis titulada “La Resolución de Conflictos Laborales y la Conciliación Judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis desde la Perspectiva en la Ciudad de Chiclayo”, para obtener para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, en su cuarta conclusión define que:

“Según los resultados obtenidos, se encuentra una postura que indica como la forma más apropiada en que tendría que desarrollarse la audiencia de conciliación, con la participación activa de un especialista en conciliación que aporte a la consecución de los fines de esta audiencia; sin embargo, cabe indicar que con el fin de evitar la pérdida o debilitamiento de la facultad de dirección del proceso que recae en el Juez

laboral de primera instancia, deberá más bien sugerirse la exigencia de capacitación en la especialidad conciliatoria”. (p.127)

La conciliación es una etapa del proceso que es importante, porque gracias a éste se puede concluir el proceso sin necesidad de llegar a la etapa de juzgamiento, pero la referida etapa está dirigida por el juez, quien tiene la dirección del debate, por lo cual debe de buscar o plantear acuerdos equitativos para ambas partes procesales, a fin de que al trabajador se le proteja su derecho en el menor plazo posible.

Por otro lado, Campos (2018), en su tesis titulada “El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016”, para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Señor de Sipán, en su primera conclusión argumenta que:

“El principio de primacía de la realidad es aplicable en aquellos casos en que se trate de encubrir las condiciones de la relación laboral mediante diferentes figuras jurídicas, con la finalidad de evadir el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, mantiene una relación directa con el principio protector, se considera base fundamental del Derecho Laboral. Motivo por el cual tiene como finalidad garantizar seguridad jurídica al trabajador, protegiendo sus derechos constitucionales y laborales”. (p.105)

Por lo que se puede concluir que, sobre el derecho del trabajo, versa el principio de primacía de realidad, es cual es importante porque en base a éste el trabajador va a garantizar el vínculo laboral que tiene con el empleador, además va más allá de lo establecido en un contrato, debido a que, se va a tomar en cuenta lo que sucede en la realidad de los hechos, protegiéndose el derecho del trabajador.

Finalmente, Rodríguez (2018), en su tesis titulada “La Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral y la Posible Afectación del Derecho al Plazo Razonable y la Irrenunciabilidad de Derechos”, para obtener para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Católico Santo Toribio de Mogrovejo, en su primera conclusión declara que:

“La conciliación judicial en materia laboral, es un mecanismo de solución de conflictos regulada como una forma de conclusión anticipada del proceso, que busca la celeridad, y fomenta una solución de conflictos pacífica basada en el diálogo. Siendo que, en el proceso ordinario laboral, se le ha dado mayor importancia a la figura de la conciliación, regulándose una audiencia especial para ello”. (p.66)

Tal como lo referido, anteriormente, la conciliación es una forma de conclusión del proceso en plazo breve, buscándose así la celeridad del proceso, en el que sobresale el diálogo entre empleador y empleado para que lleguen a un acuerdo que beneficie a ambos, lográndose así amparar el principio de celeridad procesal.

Luego de que se hayan expuesto aquellos trabajos previos, los cuales ayudan a dar un mayor sustento en la presente investigación. En éste acápite, se expone las principales teorías relacionadas al tema de investigación, toda vez, que su desarrollo es importante para tener un sustento teórico, el cual se encuentra organizado de la siguiente manera:

Es menester desarrollar que es el derecho del trabajo, el cual, es un derecho fundamental, que tiene toda persona, que está vinculado a la dignidad que tiene toda persona frente al Estado, es decir, que toda persona está inmersa de derechos ante el Estado, el cual, debe de respetar, garantizar y satisfacer los derechos humanos (Patlán, 2016). En las mismas líneas, Chamie (2018) argumenta que el principio de dignidad, es importante, porque coloca a cada ser humano en el centro de atención del Estado, debido a que es el fin del mismo, y del derecho; es así que este derecho va a comprometer a todos los poderes, particularmente del poder judicial, debido a que es el juez quien imparte justicia.

De la misma manera, Blackburn (2015) precisa que, en la doctrina estadounidense, considera al derecho laboral dentro de la norma legal que lo regula, va estar contenido de principios que son de carácter general, debido a que se van aplicar a diferentes situaciones, coadyuvando al magistrado para que pueda tomar una decisión de manera justa puesto que debe de interpretar cómo se debe aplicar la ley en cualquier caso, por lo que dichos principios son directrices que guían el camino al juez, cuando exista una controversia que no lo permite dilucidar un justo fallo resolutorio.

Así mismo, Villavicencio (2012) refiere que el derecho del trabajo ha partido de la idea constitutiva en la propia constitución, esto es en la propia OIT (Organismo Internacional del Trabajo), en base al derecho social del trabajo. De la misma manera, Gándara (2017) argumenta que los derechos humanos tienen carácter universal, el cual es eludir aquel peligro de creer que solamente es una formalidad, puesto que, se debe de reconocer los derechos que le pertenece a cada persona para hacerlas cumplir ante el Estado; y sobre aquellas situaciones sociales en las que dicha persona se desenvuelve.

Gracias a ésta vertiente del derecho surge el derecho procesal laboral, el derecho del trabajo está amparado por un Organismo Internacional que se encarga de protegerlo, tal como lo refiere Canessa (2009) quien argumenta que existe un sistema universal especializado de derechos humanos laborales, siendo un organismo importante que tiene una función principal, por ello es que nuestra Carta Magna está relacionada a dicho Organismo (OIT de 1919) teniendo en el preámbulo aquellas directrices generales, secciones en las que se encuentran subsumidos los derechos humanos laborales, por lo cual estos instrumentos internacionales imponen obligaciones a los Estados, una de ellas es respetar los derechos y las libertades recogidos.

De la misma manera, Pretti citado por Cardoso y Bassani (2017) manifiesta que la OIT es una organización internacional creada en el umbral del siglo XX, con el fin de establecer reglas mínimas de derechos y condiciones destinados a los trabajadores, independientemente de dónde se encuentren o el tipo de actividad realizada. En otras palabras, ella busca solidificar la universalización de las ideas relacionadas con el trabajo, todavía luchando por la justicia social, para que haya una mejor distribución de la riqueza.

Otro autor brasileño como Cavicchioli (2016), refiere que en el siglo XX, existen otras instituciones importantes vinculadas a la materialización de los derechos del trabajador, como el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Ministerio Público de Trabajo, así como toda una historia propia que involucra la regulación de sindicatos durante el mismo siglo.

Además de ello, se puede agregar que el derecho laboral protege, la relación entre el empleador y el trabajador, principalmente ampara al trabajador como parte débil de ésta. Así lo afirma Andrade citado por Muradas y Pereira (2018) quien expone que la aporía del trabajo libre y subordinado en el derecho laboral se exalta como forma de resistencia a la pura autonomía de la voluntad instituida por el individualismo contractualista, centrado en

el liberalismo clásico. Ante lo cual, Saavedra (2016) analiza que el derecho del trabajo, tiene como fin primordial crear mecanismos protectores para la parte pasiva, quien es el trabajador, a quien se limita su autonomía negocial, teniéndose en cuenta la situación diferencial que existe entre empleador y trabajador.

Pese a que estos derechos estén amparados en la Constitución Política del Estado, y demás organismos internacionales, a veces estos derechos son vulnerados. Tal como lo refieren De Leon, Azpeitia, y Lozano (2016) quienes manifiestan que actualmente existe un grave problema de fundamento teórico y doctrinal de la concepción de los derechos humanos, así como el derecho del trabajo, que no puede ser lo suficientemente confiable y preciso como para construir un marco sólido que pueda basarse en una estructura, donde puedan fundamentar soluciones legales y filosóficas para la justicia e interpretación del derecho humano. En la actualidad hay un incremento de empleados eventuales que trabajan sin la estipulación de contrato alguno constituye la progresiva vulneración del trabajo, pues la mayoría de trabajadores no tienen respaldo de la contratación indefinida (García, 2010).

De la misma manera, Castro y Camatta (2017) expresan que la relación entre el empleado y el capital es desigual, por ser la parte económica más débil, sufre más por el revés de esta relación, dado este contexto, y con el objetivo de construir garantías mínimas para tratar de equilibrar esta realidad, se creó la Ley del Trabajo, que, con sus leyes y principios, permite alcanzar este objetivo. Así mismo, Ágreda (2004) expresa que una de las características relevantes que existe entre el vínculo laboral, es que las partes que lo conforman, son desiguales; esto es porque el trabajador es la parte más débil y está inmerso a posibles abusos, esto es, por parte del más fuerte, siendo este el empleador; ante dicha situación el Estado, se presenta para que pueda subsanar esa desigualdad que existe, por lo que otorga beneficios de carácter imperativo entre las partes.

En relación a ello, De Oliveira (2013) refiere que la legislación laboral debe de proteger estas diferencias de una manera pragmática y bastante objetiva, que existe entre el trabajador y empleador, debido a que debe tratarse en términos de igualdad y desigualdad, que varían según el tipo de isonomía que se aplicará a cada uno: las relaciones legales, la igualdad formal, el trato igualitario, es aplicable en la legislación laboral cuando los conflictos colectivos son evidentes, en los que es posible comprender que tanto los empleados como los empleadores se encuentran en el mismo nivel de discusión legal. Así mismo, Vidal (2009) refiere que sobre los derechos laborales actualmente están regulados

en la Constitución vigente, cuyo contenido laboral ha tenido como efecto lo que es considerado como la flexibilización de la regulación de las relaciones laborales.

Además, pese a que, se haya regulado estatutariamente los derechos laborales en las diversas constituciones del mundo, la protección de cada derecho que le corresponde al trabajador es limitada, debido a que la norma no reconoce la vigencia de algunos derechos (Sanguineti, 2003).

El trabajador tiene derecho a que sus derechos sean reconocidos, esto se va a dar cuando recurra a la vía judicial, por ello se debe de realzar en el menor plazo posible; en las mismas líneas, Apolin (2017) ha argumentado que un derecho fundamental que tiene cualquier parte procesal, es el llevar un proceso sin dilaciones indebidas, así mismo que es valor subjetivo constitucional con carácter autónomo, además es un instrumento del derecho tutelar que ampara a toda persona que está sujeta al derecho privado, el cual está llevando un proceso judicial, y que se va a dirigir al Poder Judicial; puesto que se va a amparar el principio de celeridad procesal, esto es que el proceso se lleve a cabo en un tiempo razonable, realizándose aquellas actuaciones importantes.

Dicho proceso está amparado a que se realice de la manera correcta, en relación a ello, Acosta (2008) manifiesta que la existencia del derecho al desarrollo, es muy importante, porque está vinculada a que toda persona, ejerza los derechos que lo amparan, siendo derecho al trabajo, propiedad individual y colectiva, familia, el respeto a las diferencias, no discriminación, derecho de educación, protección y conservación de las manifestaciones culturales; concluyéndose que este derecho reconoce al Estado, los pueblos y las personas, la facultad de obtener el desarrollo; teniéndose en cuenta que este derecho da sentido a los demás, por revestirle la dignidad que tiene toda persona por el hecho de serlo.

Es menester precisar, que uno de los derechos fundamentales procesales que ampara toda persona, es solicitar la tutela judicial efectiva, en cuanto a ello, Huapaya (2015) argumenta que la tutela jurisdiccional efectiva, es aquel derecho que tiene una naturaleza importante, que se va aplicar a todos los procesos judiciales en trámite, resumiéndose en tres momentos: acceso a la jurisdicción, debido proceso, y la efectividad de las resoluciones judiciales.

Durán (2014) expone que, en el Pacto de San José de Costa Rica y otras herramientas internacionales, han contribuido en desarrollar aquel contenido del derecho de la tutela

jurisdiccional efectiva, el cual está compuesto de por tres elementos: procedencia de aquellos medios para la ejecución de sentencia; a acceder a la justicia, e interposición de medidas cautelares. En el mismo sentido Biachi y Brunken (2018) expresa que todos los derechos humanos están amparados en la Convención de Derechos Humanos protegidos desde 1948, en el que se ha regulado que, un derecho inherente es la dignidad el cual ampara a toda persona por el hecho de serlo, basándose en la libertad, justicia, y la paz en el mundo, ante dicha regulación la Declaración Universal de los Derechos Humanos son considerados como hitos importantes.

Por otro lado, Rosa (2013) argumenta que a fin de concretizar un compromiso entre los pueblos y se evite la repetición de hechos aterradores que ocasionaron grandes daños a la humanidad, se promulgó la Carta de Naciones Unidas en 1945, en el cual, en dicho documento sobre sale ponderar los derechos humanos y fundamentales que tiene toda persona. Ante ello se puede diferir que una de las ramas importantes dentro del derecho, es el derecho constitucional, es así que, Wunder (2014) ha manifestado que surgió dicho derecho en siglo XX aproximadamente a mitad de dicho siglo, por la redemocratización de los gobiernos autoritarios, surgiendo así los derechos humanos a través de la promulgación de constituciones en las que se regulaba los derechos fundamentales, siendo expandido a nivel internacional.

Ante dicha situación, las normas constitucionales dada su naturaleza tienen como fin el amparo de aquellos Derechos Humanos, por ser noma principio, que al enfrentarse a un juicio complejo, no se van a destruir entre sí, puesto deben ponderarse, lo cual debe ser realizado por el magistrado, ante ello es un acto fundamental a la hora que van interpretar (Fajardo, 2013). De la misma manera Duque, Quintero y González (2016) exponen que en el Derecho Constitucional, en su Carta Política expone que el Estado tiene como fin esencial, que los derechos sean efectivizados según lo establecido constitucionalmente, siendo el objetivo de asegurar dicho actuar de la debida participación y de los derechos, que debe tener la comunidad a fin del desenvolvimiento de cada persona que lo conforma.

De la misma manera, Fernández (2009) ha referido que toda persona tiene un derecho fundamental, siendo este el derecho a protestar, esto quiere decir que, es una herramienta que se va utilizar contra aquellas contravenciones de la democracia representativa; es decir es una acción colectiva en la que se reclama aquel derecho vulnerado. En relación a ello, Barraca (2013) argumenta que los Derechos Humanos son, en primer término Derechos del

otro hombre, esto quiere decir, que son aquellos que deben de responder cada persona, esto es que el principio de todo derecho se encuentra en el derecho original del otro hombre, es decir tu derecho termina cuando se perjudica el derecho de otros.

Luego de haber analizado dicho derecho fundamental, a continuación, se desarrollará, acerca del proceso laboral, el cual se encuentra regulada a través de la Ley Procesal del Trabajo, vigente desde el 13 de enero del 2010, se inició dicha regulación del proceso en materia laboral, siendo importante conceptualizar las principales definiciones de éste proceso.

Antes de poder conceptualizar el proceso laboral, se debe primero revisar los conceptos de ésta disciplina jurídica procesal, puesto que pertenece al derecho procesal en general; el proceso, es una serie de etapas u operaciones, que son diferentes entre sí, pero que, pese a ello, se realizan por la unidad del fin, Calamandrei citado por (Romero, 2014). Por otro lado, Arévalo (2014) advierte que el proceso, es la agrupación de actividades, que son realizados por los órganos jurisdiccionales y las partes procesales, sean demandante y demandado, a fin de poder resolverse un conflicto de intereses intersubjetivos, tutelándose el derecho que tiene cada persona interviniente del litigio, y consagrándose así el efectivo desarrollo del ordenamiento jurídico.

En las mismas líneas Tapullima (2017) refiere que es la serie secuencial de hechos que tiene un común denominador, que van a desenvolverse de manera dinámica y progresiva a fin de dar solución, que así mismo surge como un instrumento organizado para ejecutar y establecer la pretensión de fondo que se busca establecer, ejerciéndose así la capacidad judicial que tiene el Estado, y el derecho procesal que tiene cada parte interviniente. Por otro lado, Oxal citado por Tapullima (2017) expone que el proceso tiene dos funciones: a) función privada, la cual busca satisfacer el interés individual mediante el amparo que le asiste a ambas partes procesales, especialmente al demandante; b) función pública, la cual va a satisfacer el bien común de la sociedad al ampararse un derecho que ha sido menoscabo, ocasionando así la verdadera justicia.

Así mismo Gamarra (2011) argumenta que el proceso, es aquella actuación en la que se va a desenvolver la función jurisdiccional, siendo todos los actos organizados, en materia laboral, se realizará una serie de actos procesales que se desplieguen de manera avanzadas, teleológicamente y sistemática, siendo elaborados por el magistrado como los

intervinientes procesales, con el objetivo de que se resuelva el litigio con la emisión del fallo.

De la misma manera, Rosatti citado por Tapullima (2017) argumenta que cada persona tiene aquel derecho de la tutela jurisdiccional antes de empezar el proceso, pues es un derecho que ampara a todo ser humano, por tener el derecho de exigirle al Estado que otorgue todos los presupuestos materiales y jurídicos, y los requisitos importantes a fin de que se solvete el litigio judicial acorde, otorgando a las partes procesales garantías satisfactorias.

Por otro lado, Manzaneda citado por Villasmil (2013), refiere que el Derecho tiene como vertiente el Derecho Procesal, dándose la administración de justicia, esto a través del conjunto de actuaciones judiciales que tienen como fin la justa y efectiva realización del derecho material. Así mismo, Glave (2017) menciona que todo proceso no solamente en sí mismo es un fin, sino todo lo contrario, es un medio que ayuda a solucionar aquellos eventos jurídicos, por ello es importante que cada decisión judicial tenga el carácter definitivo para que así puedan ser efectivas.

Después, de haber expuesto acerca del proceso en manera general, se conceptualizará el proceso laboral, el cual es conceptualizado como aquel conjunto de reglas jurídicas que van a regular la actividad jurisdiccional de los operadores jurídicos de las relaciones obrero – patronales para que se mantenga el orden económico y jurídico (Trueba citado por Diaz y Diestra, 2017). De la misma manera, Priori y Perez – Prieto (2012) argumenta que, en el derecho procesal laboral como en cualquier otro proceso, la carga de la prueba es importante, porque es el elemento a través del cual el magistrado tendrá en cuenta para emitir su fallo, esta situación se va a dar cuando este magistrado no tiene los elementos de prueba necesarios para acreditar un hecho, por ello recurrirá a esta figura.

Así mismo, Trueba citado por Romero (2014), refiere que el proceso laboral, es la agrupación de las reglas jurídicas que van a regular la actividad judicial de los tribunales, así como el proceso del trabajo para que exista un eficaz sostenimiento del orden económico y el ordenamiento jurídico, para que pueda existir relación entre obrero y patrón, sean éstas inter obreras o inter patronales.

En cuanto a lo señalado precedentemente, se puede colegir que el proceso laboral, es una vertiente del Derecho Laboral, en el cual se regula las etapas o actividades que se realizan

de manera secuencial pero diferente, a fin de encontrar la tutela de un derecho laboral en la relación de trabajador y empleador.

En el ámbito internacional Viales, Chavarría, y Araya (2016), refieren que, en Puerto Rico gracias a la reforma laboral, referente al proceso laboral se han modificado diversos aspectos relativos a los juicios laborales, toda vez que ahora son resueltos a través de la oralidad, permitiendo que se lleven a cabo muy rápido, debido a que se ampara un derecho que es sustento de vida. Por otro lado, en México, Santos (2010) expone que el derecho procesal del trabajo, es parte del derecho sustantivo laboral, el cual busca promover y tutelar los intereses y dignidad de los trabajadores, puesto que es una justicia social en la solución de las controversias del trabajo.

A continuación, se exponen los principios que lo conforman, sin antes hacer mención que los principios son líneas directrices que guían una determinada materia, la doctrina las define como aquellas certezas previas y superiores que no se pueden leer ni tampoco ver; pero que tienen su origen en las concepciones filosóficas, pues era definida como el elemento sobre el cual se derivan todas las demás cosas. En el enfoque del derecho, se señala que los principios, son el conjunto normativo no formulado, toda vez que, son las ideas fundamentales del ordenamiento jurídico (Yedro, 2015).

Por otro lado, Monroy (1993) expresa que los procesos procesales es una especie que conforma los principios generales del Derecho, además los principios procesales, son el conjunto de directrices que se encuentran en el interior de un ordenamiento, que sirve en el manifiesto el sistema procesal, por lo cual aparecen en el frontis del ordenamiento, siendo esto el título preliminar.

Así mismo, Osorio (2018) expresa que los principios del derecho han resurgido como norma jurídica que direcciona el ordenamiento jurídico, esto es que, los principios crean el derecho, interpretando el derecho y lo integran al ordenamiento, convirtiéndose en fuente material y formal. De la misma manera, Arévalo (2018) refiere que los principios que se encuentran regulados en el Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo actual, forman parte de la perspectiva de la teoría general del proceso; puesto que son postulados que van a servir para que se pueda describir el contenido y la naturaleza del Sistema Procesal que ha sido adoptado; siendo un sistema procesal publicístico que tiene como finalidad otorgar la tutela jurisdiccional para que se pueda reivindicar los derechos laborales.

Cabe citar que la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, la cual antecedente la actual ley, reconoció algunos principios procesales como el de concentración, celeridad, veracidad e inmediación, que va a ir más allá, al exponer que el magistrado tiene la obligación de impulsar el proceso para que se pueda obtener una eficaz y pronta resolución de los litigios; tampoco se consignaba que el juez estaba obligado en caso de duda sobre las normas o cuando hay varias normas que se pueden aplicar en una situación en concreto, debía de aplicar en base a la interpretación de la norma más favorable a la parte pasiva.

En la Ley N° 29497 (2010), en el Título Preliminar, específicamente en el artículo I, se señalan aquellos principios sobre los que se debe basar el proceso laboral, señalando expresamente seis principios, pero se deja la inferencia de que se puede basarse también en otros principios, pues se consigna la premisa “entre otros”, por lo que resulta necesario hacer la clasificación de dichos principios; por lo que es importante tomar en cuenta lo referido por Solorzano (2018) quien realiza la siguiente clasificación: Principio Tutelar del Trabajador, Principio de primacía de la realidad o veracidad, y el Principio de Celeridad procesal. Ésta última clasificación que es la que más nos interesa, por su aporte en el presente trabajo de investigación.

- 1) Acerca del Principio Tutelar del Trabajador, Rojas (2014), refiere que éste principio se encuentra relacionado con las contemplaciones que se le tiene al obrero dentro del proceso, por considerarse que es la parte pasiva de la relación laboral, debido a que se trata de amparar a los trabajadores ante a la superioridad del empleador. Esta directriz está sub clasificado en cuatro principios:
 - a) Gratuidad procesal para todo trabajador, este principio busca ayudar al trabajador para que pueda demandar la reposición de sus derechos en el ámbito laboral que han sido menoscabados por su empleador, toda vez que el trabajador tiene carencia de recursos económicos, y la prioridad del ordenamiento jurídico es la protección de sus derechos; sin embargo, ante ello la Ley solo ha establecido que gozaran de dicha gratuidad, aquellos trabajadores que tengan como monto de petitorio no mayor de 70 de unidad de referencia procesal, en las acciones de amparo o aquello inapreciable en dinero; por lo que se puede dilucidar que dicho principio no protege a todos los trabajadores.

- b) Inversión de la carga de la prueba, teniéndose en cuenta la norma procesal laboral, en este proceso, el emplazado es quien ostenta dicha carga, a diferencia de otros procesos; debido a que el demandado al tener la carga de la prueba, va a buscar a adulterar las acotaciones que realice la parte demandante, ante la falta de cumplimiento, el demandado estará obligado a satisfacer la pretensión que se demandó en su contra.
- c) Indubio pro-operario, es aquel principio que protege totalmente al trabajador, puesto que es la parte más endeble en el vínculo laboral, debido a que implica, que el juzgador ante las dudas que puede tener en el proceso, sobre quien tiene el mejor argumento, éste debe de sentenciar a favor del trabajador, principio similar al *in dubio pro reo*, del proceso penal. Por otro lado, Manrique citado por Campos (2018) refiere que este principio ostenta dos requisitos: i) existencia de una norma jurídica, es decir este principio se aplica cuando una sola norma se desea analizar; ii) duda sobre el sentido de la norma es insalvable, será duda insalvable cuando el operador jurídico haya empleado los métodos interpretativos, aun así continúan las dudas sobre su aplicación.
- d) Finalmente, dentro de esta clasificación se tiene a la Sentencia plus-petita, siendo aquella sentencia dictada por el juzgador, siendo incongruente plus petita, es decir que en la sentencia se ordena conceder valores superiores a los que el demandante solicita en su demanda; tal como está normado en el artículo 31 de la Ley Procesal del Trabajo, expresa que en juez en el fallo puede ordenar que se realice el pago de sumas superiores, cuando hay un error en dicho calculo.
- 2) Como segunda clasificación, se tiene al Principio de primacía de la realidad o veracidad, para Yedro (2015), quien alude sobre éste principio, que es sobre el cual se escoge la verdad real ante la verdad aparente o formal, es decir, el juez tendrá en cuenta la realidad sobre la cual sucedieron los hechos, más allá de lo que pueden sustentar ambas partes procesales, a fin de poder alcanzar certeza referente de la autenticidad real. Así mismo, Mejicano citado por Campos (2017) argumenta que el vínculo laboral se fundamenta en la realidad de los hechos, y no lo que se haya acordado entre el trabajador y el empleador; por lo cual en un vínculo laboral donde una persona dispone su esfuerzo físico bajo los elementos de dependencia y subordinación, se presume que existe un contrato de realidad.

Este principio se subdivide a su vez en:

- a) Dirección del proceso, en el cual el magistrado, es el capitán del proceso, por ende, tiene la aptitud reconocida de direccionar el proceso y poder ordenar aquellas diligencias que estime convenientes para esclarecer aquellos hechos controvertidos, para que tenga claro lo que va a fallar, esto se va dar, sin que sea necesario sustituir a las partes en la obligación de evidenciar que tienen.
- b) Sencillez y oralidad, es aquel principio que busca que el proceso se realice de manera formal y sencilla a la vez; esto es cuando nos referimos a la sencillez; en cuanto a la oralidad, consigue a que el juez obtenga una impresión directa y cercana sobre los hechos y el conflicto que se busca solucionar. Así mismo Tapullima (2017) argumenta que preside al procedimiento laboral, para que exista una agilidad en el trámite del proceso en el que se vincula este tipo de pretensiones. Este principio existe en el proceso laboral debido a que el legislador ha llegado a reconocer y comprender el carácter social que tiene el trabajo humano, específicamente del trabajo subordinado.

Rodríguez (2018) refiere que este principio junto con el de inmediación, celeridad, concentración constituyen los elementos destinados a dinamizar el proceso laboral y permitir que la amplificación del principio de primacía de la realidad y el principio protector o tutelar del trabajador, lo que ayuda a que se logre una verdadera justicia laboral y social.

De la misma manera Gamarra citado por Rodríguez (2018) refiere que son distintas manifestaciones de utilidad que brinda la predominancia de la oralidad en el proceso laboral, así que, en el campo probatorio en el proceso laboral es difícil que se pueda manipular de manera fraudulenta aquellas pruebas, debido a que el contacto es directo entre las partes intervinientes en dicha audiencia (audiencia de juzgamiento) permitirá tanto al Juez, quien se encarga de dirigir el proceso y a las partes y sus abogados, detectar la presencia de alguna situación irregular del manejo de la prueba.

La importancia de la oralidad se refleja a lo largo de todo el proceso regulado en la actual Ley Procesal del Trabajo, tal como está regulado en el artículo 12, esto es que en el proceso laboral los argumentos orales van a prevalecer sobre las escritas,

así mismo dicha audiencia es un debate oral de las posiciones que tiene cada persona, que se van a realizar ante al juez.

- c) Inmediación, es a través del cual, el magistrado va a dirigir personalmente las diligencias más importantes del proceso, el cual va ayudar a que conozca la realidad de los hechos, percatándose de cómo se comportan las partes procesales, ayudando a su vez, a que ambas partes procesales puedan estimar la identidad y competencia del magistrado. De la misma manera Tapullima (2017) refiere que es aquel principio que va a concebir el proceso como aquella situación en la que es obligatorio que el magistrado y los intervinientes mantengan un vínculo personal y directo, sin que se pierda la perspectiva de imparcialidad u objetividad, además quien preside el juicio debe tener una conexión directa, material y real con los interventores.

Finalmente, Gamarra citado por Rodríguez (2018) argumenta que la inmediación o inmediatez, crea aquella condición básica para que se logre en un corto tiempo determinar la realidad de los hechos; esto se va a dar gracias al examen probatorio y de la información expuesta, las cuales se van a realizar en presencia, interacción y comunicación del Juez, como los litigantes. Así mismo, De Buen citado por Díaz y Diestra (2017) refiere que a través de este inicio permite que, quienes deban emitir un juzgamiento en los litigios, puedan tener una conexión con aquellos actos que se van a realizar teniendo en cuenta lo que ordena el ordenamiento jurídico.

Por lo que se puede diferir que la presencia del Juez es vital al momento del debate o discusión y en todo lo relativo a la producción de pruebas, debiendo ser el mismo Juez la persona que deba de recibir y presenciar la actuación de las pruebas y dicte sentencia. Así mismo está relacionado al principio de oralidad, el cual va a permitir que se realice un buen desarrollo del proceso laboral, por ser la esencia misma del proceso oral.

- d) Lealtad procesal, algunos también lo nombran como principio de buena fe o probidad; éste principio radica en la obligación de señalar la autenticidad del proceso, en que las partes contribuyan a esclarecer la verdad, sin realizar actitudes dilatorias impidiendo la prontitud del fallo.

- e) Y, por último, el principio de Doble instancia, el cual está regulado en nuestra Carta Magna, esto es en el inciso 6), artículo 139°, en el que se la pluralidad de instancia; a lo que es referente al proceso laboral, está basado en dos instancias, la primera instancia está referida a los magistrados especializados en trabajo, y como, segunda instancia está conformada por las salas laborales.
- 3) Como tercera división, está el Principio de Celeridad Procesal, siendo que el estudio de éste principio, es importante para el sustento de esta investigación, puesto que a través de éste se sustentará la hipótesis planteada, toda vez que el presente trabajo busca de proteger éste principio importante para el buen progreso del proceso laboral. Lo que busca la reposición del bien jurídico tutelado al cual se menoscaba, en un corto plazo, en esta rama del derecho, dicho amparo es importante porque está en riesgo la fuente sobre la que se sustenta el trabajador, y también sus familiares, así mismo está ligado a la realización del valor de la justicia; debido a que un proceso dilatorio afecta más la desigualdad del trabajador con el empleador (Yedro, 2015).

Así mismo, éste principio es señalado como uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo, porque constituye la cúspide principal del proceso laboral para que pueda existir rapidez en el proceso a través de la simplificación de los tramites que se realizan, así como la limitación de los recursos impugnatorios, reducción de plazos entre otros, Gamarra citado por (Arévalo, 2014). En esas mismas líneas, se señala que la celeridad es uno de los menos cuestionados, pero de los más difíciles de alcanzar en la práctica, puesto lo que se pretende es que en un menor tiempo se emita fallo sobre la controversia o el conflicto llevado.

Por otro lado, Arce (2012) manifiesta que la celeridad acentuada, se requiere de una tramitación rápida, puesto que, se busca acortar los plazos normales, teniéndose en cuenta el bien jurídico protegido. Por lo que se puede diferir, que este principio es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el fin principal que persigue el proceso laboral; es por ello que está representado por la improrrogabilidad de los plazos, para que se pueda garantizar una justicia expedita sin demoras ni dilaciones impropias; debido a que se busca la aceleración de la sustanciación del procedimiento, sin que se perjudique el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa, toda vez que descansa en el cumplimiento de los plazos en el proceso sin que se retrasen de manera indefinida.

Además de haber definido el principio de celeridad, se describirán aquellos principios que forman parte de éste, siendo subdividido en:

- a) Economía procesal, éste principio, tiene relación a tres conceptos, la economía monetaria, es decir, lo que se busca evitar es el costo excesivo que provocaría la dilatación de la tramitación en vez de agilizarlo; la economía del tiempo, debido a que se propone sobre los procesos para que estos se lleven a cabo en un plazo menor, siendo importante de manera conjunta con el principio de celeridad procesal; y la economía del esfuerzo, es decir la supresión de tramites redundante, reducción el trabajo de los administradores de trabajo (Romero, 2014).

Por otra parte, el Juez al momento de aplicarlo deberá hacerlo sin exageración, a fin de no, perjudicar a la seguridad jurídica ni el debido proceso, puesto que, ocasionaría un perjuicio a la naturaleza propia de todo principio (Arévalo, 2014). En las mismas líneas, Carretero citado por Rodríguez (2018) refiere que este principio va influir y configurar el funcionamiento del proceso, en este sentido se busca que el proceso pueda conseguir su propio fin, para que se pueda satisfacer las pretensiones demandadas para que se pueda ahorrar esfuerzo, y exista un menos costo en los actos procesales, esto ayuda a que se cumpla la economía procesal.

- b) En cuanto al principio de Concentración, que más allá de ser un principio, elemento mediante el cual se logra la celeridad del proceso, consistiendo en desarrollar distintos actos del proceso en una sola diligencia. Tal como lo ratifica García citado por (Arévalo, 2014) la concentración busca agrupar los actos procesales, de modo de que se cumplan en un menor tiempo la sustanciación de todo el procedimiento.

De la misma manera este principio significa que el proceso laboral va a reunir todas las actividades procesales unitarias, que son numerosas y variadas (Díaz y Diestra, 2017). Así mismo Rodríguez (2018) refiere que exige que el proceso laboral se desenvuelva en todas sus fases, de inicio a fin, bajo la base de una sola actuación en forma sucesiva sin solución de continuidad; ello tiene un designio en conseguir la mayor cercanía entre las etapas de sustentación o confrontación de posesiones, admisión y actuación probatoria, alegatos y el momento en que el Juez debe de emitir sentencia con el objetivo de garantizar una justicia pronta y cumplida; esto es

para evitar retardos innecesarios a fin de garantizar que exista un conocimiento rápido, actual y efectivo en el debate, a fin de que se dicte una sentencia rápida.

- c) Ahora bien, el principio de Conciliación, para Isis de Almedia citado por (Arévalo, 2014), describe que la conciliación es el más especial de todos los principios del proceso en el ámbito laboral, que por eso la legislación brasileña ampara siempre que se debe llegar a una conciliación en todos los litigios de manera particular o aquellos que sean colectivos, ambos siendo llevados ante la justicia del trabajo, bajo la pena de nulidad. Éste principio, posibilita la reposición de su derecho en un plazo más breve, que el que requiera la decisión del juez, ahorrando tiempo y dinero a las partes procesales.
- d) Y como último principio, se encuentra el Impulso de oficio, mediante el cual, procedimiento debe ser propulsado de oficio por los magistrados, el cual terminará con la emisión de la sentencia; así mismo, éste principio está relacionado con la Ley Orgánica del Poder Judicial, expresamente en el artículo 5, en el que se dispone que los magistrados están obligados a incitar de oficio, los procesos. En la materia laboral, existe una preeminencia sobre el impulso en el proceso siendo esta por voluntad del magistrado (a oficio), debido a que se tiene en cuenta que el derecho laboral (Arévalo, 2014).

También es necesario explicar, la regulación del principio de celeridad procesal en la doctrina extranjera, así tenemos, en el país de Venezuela, en el cual Rojas (2014) refiere que en la legislación venezolana, los fundamentos de origen constitucional del derecho procesal del trabajo, se encuentran establecidos en la cuarta disposición transitoria, en el que se establece que dentro del primer año, contado a partir de que se instale la Asamblea Nacional se debería de aprobar una Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a fin de que se pueda respaldar el funcionamiento de una jurisdicción laboral independiente y especializada, así mismo se pueda proteger a los trabajadores.

Este mismo autor refiere que el principio de celeridad procesal, busca que en un breve tiempo debe de realizarse tal como está establecido en la Ley aquellos actos procesales, es decir, debe de existir un proceso breve, siendo este principio importante del proceso laboral (artículo 2 de la Ley Orgánica del Proceso del Trabajo), debido a que la justicia retardada no es justicia, que así mismo, se establece el artículo 257 de la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela, en el que el proceso es un mecanismo importante en que se pueda ejercer la justicia y a consecuencia de ellos las normas procesales puedan adoptar un proceso corto, público y oral, puesto que debe cumplirse a lo regulado en la Ley Procesal del Trabajo en el que se van a desarrollar los litigios laborales.

Por otro lado en la doctrina colombiana, a través de Rojas (2014) quien manifiesta que el principio de celeridad procesal, es aquel derecho a llevar un proceso sin que exista dilaciones, buscándose una adecuada celeridad en el proceso laboral, teniéndose en cuenta su fin, el cual es obtener un fallo rápido, de la misma manera, refiere que éste principio estaba regulado en la Ley 22 del año de 1980 en su artículo 8º, en el que se amparaba éste principio, a través del impedimento de suprimir en reiteradas ocasiones la realización de las actuaciones procesales, pero en la realidad esto no se realiza, debido a que en varios oportunidades las audiencias se frustran y deben de reprogramarse una y otra vez, sin que medie justificación alguna, lo que ocasiona que el proceso dure en un promedio de 4 años aproximadamente, menoscabándose así el cumplimiento de este principio.

De la misma manera, otros autores colombianos, como Goyes y Hidalgo (2016), refieren que, en Colombia el proceso del trabajo está en vigencia el principio de buena fe, la cual es la columna vertebral de dicho proceso, debido que en los asuntos del trabajo por la especial relación entre quien presta el servicio y quien se beneficia de él, por lo que es un eje transversal que ocasiona que exista un equilibrio entre las partes intervinientes durante la ejecución de la labor.

En Brasil, Da Silva. (2018) refiere que en la legislación brasileña se tiene cuatro principios importantes que rigen el derecho procesal laboral, el primero es la inmediatez, que en nuestra legislación es llamado como el de celeridad, siendo relacionada con el principio de oralidad el cual esta comandado por el juez quien preside el juicio, luego se tiene el principio de concentración, es decir todos los actos procesales se deben realizar en un solo paso sin problemas algunos, y como último principio, el principio de velocidad, siendo un principio importante, puesto que busca que se realicen de manera rápida los asuntos urgentes.

De la misma manera Rosso (2018), refiere que en el proceso laboral brasileño se basa en una serie de principios, uno de ellos es la protección del trabajador como parte débil del

vínculo laboral, principio de velocidad, oralidad y simplicidad, principios que ayudan al acceso a la justicia en el campo laboral

Así mismo, De Souza (2014), señala que, en la doctrina brasileña, refiere que los principios son considerados de vital importancia para que se pueda satisfacer un pleito, que con lo que respecta al principio de celeridad procesal, o el mandato de celeridad procesal como es llamado en dicha legislación, busca que en un trámite procesal sea resuelto a la brevedad posible, teniendo en cuenta las posibilidades, sean estas fácticas y existentes, las cuales deben estar correlacionadas, pero teniendo el respaldo de los demás principios, que también son de suma importancia.

En las mismas líneas doctrinales en Brasil, el autor Navarro (2014), expone que la velocidad procesal a priori se basa en la provisión de herramientas materiales e instrumentales para acelerar el proceso procesal, dirigido principalmente al Poder Judicial. Sin embargo, hay una instrucción en la relación entre la celeridad y la administración, ya que busca hacer del Estado, entendido aquí como una unión de todos sus poderes huérfanos, un proveedor de servicios adecuados, es decir éste principio se basa en herramientas o mecanismos, que lo ayudan a que pueda tener una aplicación correcta y pueda ser agilizado procesalmente dicho trámite, así mismo dicho principio está relacionado con la administración, toda vez que dicha relación intrínseca busca a que el Estado pueda brindar un adecuado servicio.

Por otro lado Cainelli (2014), menciona que el principio de celeridad se enfoca más intensamente en el proceso laboral, en vista de la naturaleza natural de los reclamos laborales a los que busca proteger. De hecho, en el proceso laboral, tanto en el procedimiento más resumido como en el ordinario, instituido por la Consolidación de las Leyes Laborales, existe una mayor concentración de los actos preprocesivos.

De la misma manera Tupinambá. (2014) expone que el principio de celeridad es menester en el proceso, toda vez que se equipara a la garantía procesal que tiene toda persona, a fin de que exista una eficaz administración de justicia.

Por último, para que exista una mayor fundamentación jurídica, se señalara lo que resolvió la Corte Suprema del Perú (Expediente N° 4781-2011, fundamento jurídico vigésimo), en el que expuso que a través de este principio lo que se busca es que al trabajador, quien es la

parte débil se le restituya el bien jurídico tutelado, a un corto tiempo; teniéndose en cuenta que este derecho es fuente de sustento personal y de la familia del actor; así mismo que este principio está muy vinculado a la realización de la justicia, restableciéndose que la dilación del proceso vulnera más la desigualdad del trabajador en relación al empleador.

Por lo que se puede concluir, que la regulación de éste principio es importante, y su aplicación aún más, por ello en el derecho procesal del trabajo se debe de priorizar en resolver aquellas controversias en un menor tiempo posible, más aun cuando se tratan de excepciones, las cuales ayudan a que se puedan observar aquellos errores que pueda tener el proceso, y así, se concluya antes de que se inicia la realización de las etapas procesales correspondientes, mejorando la administración de justicia para los ciudadanos.

Luego de haber referido sobre los principios que direccionan al proceso, a continuación se exponen los dos procesos que son motivo de análisis, el proceso ordinario y el proceso laboral:

En cuanto al primer proceso, el Proceso Ordinario, en la Ley Procesal del Trabajo (2010), se ha normado en el Título II acerca de los Procesos Laborales, en el Capítulo I Proceso Ordinario Laboral; en comparación de la Ley 26636, en la que se regulaba el Proceso Ordinario Laboral en la Sección Sexta. Éste proceso laboral, es sinónimo de proceso de conocimiento, para Cabanellas citado por (Romero, 2014), quien ha señalado que este proceso ampara las mayores garantías de los intervinientes procesales, en el que las pruebas son más amplias, y las alegaciones más extensas, por plazos superiores que existen, a fin de que exista diversos actos y tramites que se establezcan.

Díaz y Diestra (2014), ha esquematizado el proceso ordinario en: La presentación del escrito de la demanda; luego de ello, se califica la demanda teniendo en cuenta los requisitos de procedencia y admisibilidad; al admitirse se corre traslado a la demanda; se lleva a cabo la audiencia de conciliación; culminada esta, en otra fecha se lleva a cabo Audiencia de juzgamiento; en la cual se da la etapa de confrontación de posiciones, Etapa de actuación probatoria, Alegatos y culmina con la sentencia; los cuales serán llevados a cabo ante el juez especializado de trabajo.

La Ley Procesal del Trabajo (2010) ha mencionado tres etapas expresamente, siendo las siguientes:

- 1) El Traslado y citación a la audiencia de conciliación, el cual se encuentra regulado en el artículo 42° de la Ley Procesal del Trabajo, en el cual señala que luego de que el juez especializado haya verificado los requisitos de la demanda, los cuales están regulados en el artículo 16 del acotado marco legal. Luego de la verificación de dichos requisitos previos, el juez deberá de emitir una resolución en el que debe de establecer dos puntos importantes: citación de los actores procesales a la realización de la audiencia correspondiente y el emplazamiento a la emplazada para que se apersona en la audiencia de conciliación y se presente con el correspondiente escrito en el que contesta la demanda interpuesta en su contra.
- 2) Como segunda etapa, la Audiencia de conciliación, regulada en el artículo 43 del cuerpo legal, la conciliación, es la palabra clave, debido a que gira en torno al arreglo que lleguen las partes, la cual va a depender de la convicción que ponga el juez, quien a través de su intervención ayudara a que se logre la conciliación, ayudando a que el proceso finalice, y no sea necesario llegar a otra etapa más; pero también se puede llegar a una conciliación en parte, en cuya circunstancia se continuará el proceso con aquellos puntos controvertidos que no se conciliaron.

Romero (2014) deslinda que, en aquel caso en que no exista una conciliación, es decir no se solucionó el conflicto, el magistrado tendrá que exponer las pretensiones que serán materia del litigio, solicitándole al demandado para que presente su contestación de demanda y los anexos correspondientes; y le entregue una copia de los mismos al demandante.

- 3) Y como última etapa, la Audiencia de juzgamiento, para (Romero, 2014) luego de que no se haya llegado a una conciliación, o ésta haya sido en parte, surge la etapa del juzgamiento, el cual está normado en el artículo 44 del acotado marco normativo; en ésta etapa se realizará a través de la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y la sentencia; así mismo se regirá el principio de celeridad procesal debido a que se concentran momentos en un solo acto. Por lo cual es menester conceptualizar cada uno de estos momentos, siendo estos los siguientes:
 - 1) Etapa de confrontación de posiciones, estipulado en el artículo 45 de la Ley Procesal del Trabajo (2010), éste momento se inicia con los alegatos de apertura,

a través de una explicación oral de las pretensiones que se están demandando y los fundamentos de hecho que la amparan; y por el otro lado, la parte demandada expone sus alegatos de apertura a través de la exposición de fundamentos de contradicción; por lo que se evidencia una verdadera confrontación entre ambas partes procesales.

- 2) Etapa de actuación probatoria, expuesto en el artículo 46 de la Ley Procesal del Trabajo (2010), el cual se desarrolla a través de seis puntos importantes:
 - a) El primer momento, es la enunciación del juez sobre aquellos hechos que no requieren de actuación, por ser hechos sobre los cuales no hay controversia, por ende, se anunciarán también aquellos medios probatorios que se relacionan a los primeros; en éste momento se puede diferir el papel importante que cumple el magistrado, por el análisis que debe de realizar.
 - b) Seguidamente, el magistrado enunciará las pruebas admitidas las cuales están relacionadas a los hechos controvertidos, dichas pruebas son ofrecidas en la presentación de demanda y al momento en que se contesta la misma; pero de manera extraordinaria pueden presentarse pruebas que estén referidos a dos puntos: a hechos nuevos, o hechos que recién conocen o han sido obtenidos con posterioridad.
 - c) Después, de que se hayan admitido las pruebas convenientes, el demandante y demandado pueden proponer cuestiones probatorias, las cuales pueden ser la tacha y la oposición, de acuerdo a la aplicación supletoria de lo regulado en el Código Procesal Civil.
 - d) El juez luego de haber cumplido con las etapas ya comentadas, el magistrado deberá realizar la juramentación a cada uno de los participantes, sean las partes, los testigos, entre otros.
 - e) Terminada dicha juramentación, se actúan los medios probatorios que han sido admitidos previamente, incluidos aquellos sobre los cuales se han interpuesto cuestiones probatorias, se iniciará con las pruebas del demandante, comenzando con: 1. Declaración de partir; 2. Testigos; 3. Pericia; 4. Reconocimiento; y, 5. Exhibición de documentos; si después de estas pruebas es imprescindible la

inspección judicial, el magistrado deberá de suspender la audiencia, y señalar el día, hora y lugar para su realización. Después, de finalizada la actuación probatoria de las pruebas del demandante, se continuará con las pruebas de la parte demandada. Finalmente, se señalará cual es el día y hora en que se realizada dentro de los 5 días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

- 3) Y como última etapa, es la de alegatos y sentencia, denotado en el artículo 47 de la Ley Procesal del Trabajo (2010), la cual señala que luego de haberse finalizado la etapa de actuación probatoria, los abogados tanto del demandante y demandado, deberán exponer sus alegatos de manera oral, iniciando el abogado del demandante, después de culminada dicha oralización el magistrado, “debe hacer conocer” a las partes el fallo de su sentencia, precepto que en la realidad no se practica, puesto que la misma norma acota que se señalará la hora y el día, para que se pueda notificar la correspondiente sentencia en el plazo de los cinco días hábiles.

Arévalo (2014) precinta que los alegatos son aquellas invocaciones o manifestaciones de hechos o fundamentos de derecho que expone una parte en el proceso, a fin de defender su pretensión o atacar a la misma; siendo una exposición verbal que expresa la conclusión que realiza el demandante y el demandado, presentan luego de producida la actuación probatoria.

En relación al segundo proceso, el Proceso Abreviado, Romero (2014), acota que este proceso se encuentra ubicado en la parte intermedia entre el proceso de conocimiento y el proceso sumarísimo; es decir, es una fusión entre la extensión del proceso de conocimiento y la duración del proceso sumarísimo, es más breve que el primero, pero más extenso que el segundo. De acuerdo a lo estipulado en la Ley N° 29497 (2010), de acuerdo a los artículo 1 y 2, éste tipo de proceso puede tramitarse ante los juzgados de paz letrados laborales, cuando la pretensión referida al cumplimiento de obligación de dar no supere a las 50 Unidades del Referencia Procesal; y también ante los juzgados especializados de trabajo, cuando el demandante plantee la reposición como pretensión única, así como aquellas, que tiene que ver con la libertad sindical.

De lo expuesto en el punto anterior, sobre el proceso ordinario, se puede establecer que la principal diferencia que radica en estos dos procesos, es el tiempo de su duración, debido a que el proceso ordinario está compuesto por dos audiencias, es el más largo; en cambio el

proceso abreviado, es el más corto, porque está conformado solo por la audiencia única, porque es una sola audiencia que se actúa.

La Ley Procesal del Trabajo (2009), en el artículo 48, señala dos etapas, la primera es el traslado de la demanda y la citación a la audiencia única, y la segunda es, el desarrollo de la Audiencia Única; cuando nos referimos a la primera, es porque se da, la admisión de la demanda, después de que se hayan verificado los requisitos formales, y se da inicio al proceso, por ende, se emplaza a la parte demandada para que ejerza su derecho de contradicción, a través de la contestación de la demanda dentro los diez hábiles. Todo lo descrito precedentemente, se plasma en el auto admisorio, en el cual también se cita a la Audiencia Única.

En relación a la segunda etapa, se encuentra plasmada, en el artículo 49 del mismo marco legal, en el cual se ordena la estructura de la Audiencia Única, la cual está conformada a su vez, por la audiencia de conciliación y de juzgamiento, en un solo acto, la única diferencia, es que en la audiencia de conciliación la parte demandada no presentará la contestación de la demanda, debido a que o hizo precedentemente.

Después de analizar el proceso laboral, se desarrolla a continuación, las excepciones procesales, en relación a su origen, dicha palabra, deriva del latín *exemptio*, que significa sacar aparte. En el Derecho Romano se le denominaba *defensio*, aquellos medios empleados por la parte demandada para contraponerse a la demanda, sea negando los hechos; pero habían ciertas distinciones: ciertas circunstancias que oraban a favor del demandado podían ser declarados de oficio en tanto que otras solo podía tomarlas en cuentas el magistrado, el demandado las hacía valer como defensa, (*ope exceptionis*); para estas últimas que requieren una actividad por parte del demandado y se presenta en como un contra derechos, reservándose el nombre como excepciones, llamándolas como defensas en general (Romero, 2014).

Casassa (2014) señala que:

“Las excepciones casi unánime en la doctrina tienen su origen en el segundo periodo del procedimiento romano, es decir en el sistema formulario. La fórmula, redactada después de un debate contradictorio estaba compuesta de la *demonstratio* (se iniciaba la fórmula, nombraba al magistrado y se especificaba el objeto de la acción, describiéndose los hechos que conformaban la controversia) la *intentio* (seresumen de las pretensiones del actor y

además, las prestaciones que se perseguía en merito a las pretensiones del acto), la *condemnatio*(se otorgaba al juez el imperium, es decir, se autorizaba al juez para condenar o absolver según el resultado de la prueba) y la *adjudicatio* (era la atribución de determinadas facultades al juez para que se otorgue la propiedad de cosa singulares o de parte de una cosa)” (p.67).

Así mismo se alega que en la antigüedad en el Derecho Civil, bastaba de que se estuviera probada una estipulación para que el juez pueda condenar al obligado, o demandado, que ante dicha situación, se creyó conveniente estipular una restricción al poder de condenar, y que ante ello, en lugar de otorgar al juez una autorización general, se deba condicionar cuando el demandado alegue una defensa; en este contexto, es como nacieron las primeras excepciones: *exceptiodoli*, *exceptiometus*, éstas eran formas de restringir dicho poder del juez, que ante lo descrito precedentemente, se puede dilucidar que las excepciones no tenían carácter procesal, sino que, más bien, estaban orientadas en atacar al derecho mismo, por lo que el juez no podía incluirlas de oficio sino a iniciativa del demandado (Casassa, 2014).

Acerca de su conceptualización, Arévalo (2014) expone que para el derecho procesal, las excepciones son aquellos medios de defensa a través del cual la parte demandada va a cuestionar la validez de dicho vínculo laboral que se pretende establecer, sea por la omisión de la presentación de una condición de acción; así mismo el citado autor, hace mención de los requisitos en el proceso, éstos son definidos como los presupuestos principales para la presencia de un vínculo jurídica procesal, el cual debe ser válido, siendo los siguientes: capacidad procesal de las partes, competencia del juez, y el cumplimiento de las condiciones que debe contener la demanda.

En las mismas líneas Couture (2016) señala que las excepciones es un poder jurídico, el cual se encuentra unguido el demandado, ocasionando que se habilite la oposición de acción promovida en su contra. Por otro lado Casassa (2014), señala que una excepción, significa título que es utilizado como medio de defensa, así como una oposición que alega el demandado para poder apartar, cundir o agotarse la acción o demanda del actor; otros autores refieren que la excepción proviene de *excipiendo o excapiendo*, lo que significa destruir o desmembrar; además que refieren que la “*exception* al que se le atribuye como significado, acción y efecto de exceptuar, esto es, excluir o apartar algo de lo común o de la

regla general” (Arévalo, 2014, p. 56); por lo que se puede dilucidar que los términos de la excepción tienen su origen latino.

En nuestra doctrina nacional, Monroy (2014) señala que una excepción, es definida particularmente como un requisito en el proceso sobre la que el emplazado va a realizar su derecho de ofensa, el cual es utilizado para poder la denunciar la vinculación del vínculo jurídico procesal ineficaz por la falta de algún requisito o la ausencia de resolverse sobre el fondo del litigio por defecto en una condición de la pretensión. Por otro lado, Parra (1982) manifiesta que la interposición de una excepción es una manera particular de ejercer el derecho de defensa o de contradicción que tiene toda parte demandada, puesto que ésta va a contraratar aquellas pretensiones que son demandadas, para que se pueda desvincular y destruir dicha obligación que se pretende imponerle.

En la doctrina comparada Rojas (2002) refiere que en la legislación Colombiana, se regula las excepciones en el procedimiento laboral en el artículo 19, a través del cual se regula que se podrá interponer como excepción previa la excepción de prescripción, así como de cosa juzgada cuando no haya discusión sobre la fecha y exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o suspensión; esto se ha dado con el fin de evitar la dilación innecesaria del proceso cuando se analiza una excepción de la cual es evidente, por lo que desde la primera audiencia de tramite debe de ser resuelta y no en la sentencia, fundamentándose en el principio de celeridad del proceso.

Finalmente, De Miranda (2000) expresa que estas defensa procesales son instituciones procesales que siempre han estado presente en la historia el derecho y de nuestro ordenamiento jurídico, las cuales surgieron hace tiempos remotos esto es desde el derecho romano, teniendo vigencia hasta la actualidad, puesto que se siguen utilizando dichas armas por parte del demandado.

Ante lo expresado se puede diferir que se puede definir la excepción como el mecanismo a través del cual se pretende romper el vínculo jurídico procesal que se busca establecer.

Sobre su evolución legislativa, en el Perú, es menester retroceder en el tiempo, y analizar aquellas normas procesales laborales, las cuales regulaban las excepciones, las que se expondrán a continuación:

El 28 de julio de 1980, al entrar en vigencia la Constitución de 1979, se estableció como unidad y exclusividad de la función jurisdiccional no pudiendo existir ni establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y militar; dentro de las normas legales más trascendentes en el proceso laboral fue el Decreto Supremo N°003-80-TR (Normas para la Tramitación de los Reclamos Individuales y de Comunidades Laborales).

El acotado Decreto Supremo, entró en vigencia el 26 de marzo de 1980, esta norma reguló el proceso laboral y tuvo como vigencia de casi dieciséis años; estableciendo un procedimiento único para las reclamaciones tanto de carácter laboral como de las comunidades laborales, en razón de la integración del Fuero Privativo de Trabajo y el Fuero Privativo de Comunidades laborales, esta norma retomó características del Decreto Supremo N° 07-71 – TR con la atinencia que al haberse desactivado las comunidades industriales según el Decreto Ley N° 2178, perdieron vigencia los procesos de dicha naturaleza. De otro lado en función de la Ley N° 18741 – Ley de Estabilidad Laboral se adecuaron las reclamaciones de reposición o indemnización por despido injustificado ante los jueces de trabajo.

En ésta norma aquellas defensas procesales, como las excepciones, se resolvían de manera conjunta con la sentencia, lo que se puede evidenciar que a comparación de la normativa actual, existe un retroceso, más aun, pese a que en la actualidad se busca de que el proceso laboral sea eficiente y valido a la vez. En contraste con lo expuesto en el párrafo anterior, dicho retrocesos ocasiona que, el proceso laboral sea un proceso extenso e insuficiente, donde no se tomen en cuenta los recursos materiales y el tiempo de las partes, en el que los magistrados deben de centralizarse en el fondo al momento de dictar una sentencia, se debe de concentrar es fundamentos de forma (Velásquez, 2017).

En el acotado marco legal, en el artículo 23, señalaba: “El escrito que contesta la demanda deberá ser hecha por escrito y comprenderá: d).- La expresión de los hechos y fundamentos de derecho y excepciones que se deduzcan” (p. 6).

Al realizar una comparación con la actual Ley Procesal del Trabajo, si bien es cierto, no se menciona expresamente que es lo que debe de contener la contestación de demanda, pero en base a la aplicación supletoria del Código Civil; además de ello, no se señala que debe de contener las excepciones, así como lo refirió dicho decreto.

En lo que respecta a su resolución, en el artículo 28 del referido Decreto Supremo, señala: “Una vez que se inicie el comparendo, el Secretario del Juzgado dará lectura al escrito de demanda y a las pruebas escritas que el accionante hubiese presentado. A continuación, leerá la contestación a la demanda y las pruebas documentales presentadas por el demandado. No serán admitidos excepciones ni artículos de especial y previo pronunciamiento. Si se hicieran valer, serán resueltas en la sentencia” (p.8).

Así mismo, la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, en la derogada Ley Procesal del Trabajo, vigente desde el 21 de junio de 1996, surgió con la finalidad de privilegiar la celeridad y flexibilidad en los procesos laborales, consagrando como principios: concentración, celeridad, inmediación y veracidad, interpretación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso en concreto, así mismo el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos en la Constitución y la Ley perfiló los procesos en dos centrales: proceso ordinario y el proceso sumarísimo, a la vez que contempló también el proceso de ejecución y el contencioso administrativo; durante su vigencia ha sido objeto de diversas modificaciones y continua aplicándose a los procesos iniciados durante su vigencia ya los procesos que se inicien en aquellos Distritos Judiciales en que no ha entrado en vigencia la actual Ley Procesal del Trabajo.

Referente al tema de estudio, en el capítulo II: Contestación de la Demanda, Excepciones y Rebeldía, en el artículo 21 sobre la contestación de la demanda, la cual se responde por escrito. Acerca de su resolución no se menciona expresamente, cual es la etapa en que debe de resolverse, pero al realizar un análisis del artículo 65, sobre el saneamiento procesal, hace referencia que el juez en audiencia actuará las pruebas señaladas en las excepciones que habían sido planteadas, y que en ese mismo acto emitirá acto de resolución.

Por lo que se puede diferir, que la derogada Ley Procesal Laboral, resolvía las excepciones propuestas en la audiencia de saneamiento, y no esperar a que el juez emita sentencia, lo

que se contrapone a la regulación de la actual ley procesal de trabajo, puesto, que, en vez de mejorar la celeridad del proceso, la retrocede.

Y por último, la actual Ley Procesal del Trabajo N° 29497, no menciona expresamente cuales son las excepciones que se deben interponer, pero en base a la aplicación supletoria, se tendrá en cuenta las excepciones estipuladas en el artículo 446 del Código Civil, además, tampoco refiere que deben estar incorporadas en el escrito de contestación de demanda. Acerca de su resolución, tampoco no hay artículo específico, que la regule, toda vez que solamente en el artículo 19, menciona que en el escrito de contestación debe de contener aquellas defensas procesales y las de fondo, las cuales deben ser convenientes para el demandado; si éste no niega de manera expresa aquellos hechos manifestados en el escrito de demanda, el magistrado las considerará como admitidos.

La clasificación de las excepciones ha estado presente desde el Derecho Romano, vigentes hasta la actualidad, la distribución más fundamental y más adoptada por las legislaciones y la doctrina a nivel mundial, es la que divide a las excepciones en dilatorias y perentorias; las cuales se diferencian unas de otras, por los efectos que generan, por lo cual, es menester su estudio. Éstas pueden ser clasificadas en: excepciones perentorias y dilatorias, con respecto a su distinción Lorenzo (1999) refiere que las excepciones dilatorias son las que retrasan el examen de una acción hasta que desaparezca el obstáculo y por el tiempo que dure; en cambio las perentorias, son aquellas que excluyen la acción de perpetuidad.

Luego de la existencia de las excepciones mencionadas en el primer párrafo, vendrían nuevas excepciones, permitiendo a que sean clasificadas en dos categorías: perentorias y dilatorias; las primeras eran permanentes y podían ser refutadas en cualquier estado del juicio; entre ellas se tenía *exceptiomali*, *quodmetus causa*, *reiiudicata*, entre otras; por otro lado las dilatorias solo duraban un tiempo en donde el demandado no podía ser molestado, en este tipo de excepciones se tenían *ala exceptiopacti*, *pro tempus*, *non numerata pecunia* entre otras; están dos categorías buscaban la extinción de la acción, las cuales eran denominadas como *praescriptiones* y *exceptiones*, las primeras condicionaban el ejercicio de la acción y constituía una reserva que se colocaba en el inicio de la formula, teniendo como finalidad limitar los efectos del proceso; la segunda, pretendían reducir los efectos

jurídicos del derecho objetivo evitando una sentencia justa seainjusta en la realidad (Arévalo, 2014).

Después de que se haya pasado el sistema formulario, surge el sistema extraordinario, en el que la excepción pasó a ser un medio de defensa en juicio en el que, la parte demandada podía realizarla sin que exista ninguna autorización previa.

De la misma manera Borbor (2014) expone que las excepciones son dilatorias, porque van a impedir o detener el curso del proceso, en cambio, son perentorias, porque finalizan en todo o en parte la acción a que se refiere la demanda. En las mismas líneas Jaramillo (1995), refiere que las excepciones se dividen en dilatorias y perentorias que en relación a la primer se refieren al procedimiento para suspenderlo o mejorarlo, mientras que las segundas, se oponen a lo sustancias de la acción,

Por otro lado Fernández (2014) sostiene que existen dos clases de excepciones: Las excepciones que tienden a retardar el inicio del litigio, mientras que existen otras, las cuales buscan extinguir toda la acción, ocasionando que no se pueda debatir sobre el asunto; las primeras son denomina dilatorias y las segundas perentorias.

Ante lo expuesto precedentemente, se puede concluir que las excepciones son clasificadas en:

En Perentorias, con respecto a ésta clasificación, Morales (2014) sostiene que estas excepciones se realizan contra las contradicciones planteadas, en las que, en el hipotético caso de avanzar, descartan totalmente el derecho litigado por el demandante, es así que, el petitorio destruye toda probabilidad de que se vuelva a plantearse eficientemente. De la misma manera Velásquez (2017) refiere que este tipo de contraposición juega un papel importante, respecto de que ataca, aquellos requisitos de la pretensión que pueden están planteados extrínsecamente o intrínsecamente en la admisión.

De lo expuesto se puede diferir que éste tipo de pretensiones es utilizada por el demandado con el fin de eliminar la pretensión propuesta por el demandante, con el objetivo de que ese proceso se quiebre y no continúe más.

También existen las Dilatorias, éste tipo de excepciones, es definida de varias maneras, pero la definición más específica e importante, es la que realiza Solorzano (2018) quien señala que las excepciones dilatorias apartan provisionalmente la emisión de un fallo, respecto al derecho petitorio del demandante, de tal manera que ocasiona que la pretensión demandada pierda principalmente su eficacia actual, y además ocasiona que pese a ello, puedan volver a proponerse, siempre y cuando sean obviados las deficiencias de que padecían. Es decir, se concluye que las excepciones dilatorias, como su propio nombre lo dice, son aquellas que buscan prolongar el proceso a beneficio del demandado, para que así, se pueda postergar la oportunidad del pronunciamiento con respecto al proceso.

Estas defensas procesales interpuestas en el proceso laboral, no están mencionadas expresamente en la Ley Procesal del Trabajo, pero teniéndose en cuenta la primera disposición complementaria de la referida norma, menciona que aquello no previsto en éste marco teórico, se va aplicar de manera supletoria lo regulado en el Código Procesal Civil; por ende, se deben tomar en cuenta dichas excepciones reguladas en dicho marco legal, exactamente en el artículo 446, en la que se exponen una serie de excepciones las cuales únicamente se usan esas, por lo, que el emplazado no puede impulsar alguna otra oposición distinta a las 13 excepciones señaladas.

Estas excepciones van hacer presentadas en la contestación de la demanda, teniéndose en cuenta que a través de este acto procesal, el demandado se defiende de las pretensiones y alegaciones realizadas por el actor; siendo que puede responder de diferentes maneras, como allanarse a lo demandado, negarse a los hechos o interponer defensas procesales como como interponer la excepción que estime necesaria; existiendo cuatro formas de contestar una demanda, así se tiene: a) la negativa, la cual se niega cada uno de los hecho contenidos en la demanda; b) hacer caso omiso al emplazamiento, es decir no atenderá y se someterá a la declaratoria de rebeldía; c) allanarse a la demanda, en el que el demandado presenta su asentimiento total o parcial a lo solicitado por el demandante, una vez declarado el allanamiento el Juez debe de expedir sentencia inmediata, salvo que este no refiera a todas las pretensiones demandadas; c) articulando excepciones, las que bien pueden ser dilatorias o perentorias (Rodríguez, 2018).

A continuación, se desarrollará las principales definiciones de cada una de estas:

a) Excepción de incompetencia, con este tipo de excepción, lo que pretende la parte demandada es cuestionar que el juez participe en dicho proceso, porque no es el magistrado correcto para asumir la dirección de dicho litigio, por ende, lo que se busca es que el proceso se reoriente. En la Ley Procesal del Trabajo (2010) se señala que la competencia se va a regir en cuanto a la materia, la función (grado), la cuantía y el territorio. Para Romero (2014) esta excepción se interpone cuando el juez carece de aptitud válida para que pueda realizar su función jurisdiccional en el proceso laboral. Por otro lado, Cruz (2016) refiere que esa excepción tiene que ver con uno de los presupuestos procesales, que es la competencia de un proceso, debido a que un proceso tramitado ante un juez incompetente no tiene eficacia jurídica.

b) Excepción de incapacidad del demandante o de su representante, lo que busca es cuestionar que el demandante o su representante no tienen capacidad para ello, Velásquez (2017) menciona que la capacidad del demandante es importante a fin de la existencia de un desarrollo procesal con validez y eficacia jurídica, por ello la parte demandante debe tener capacidad para actuar físicamente y personalmente, ante dicha falta de capacidad debe intervenir por él, su representante; no solo nos referimos a la persona natural sino también la persona jurídica quienes comparecen mediante su representante. Por otro lado, Cabanellas citado por Campos (2018) argumenta que un proceso va hacer válido cuando el peticionante, actué con plana capacidad para ello, así como de su representante legal.

En cuanto a las personas jurídicas no tienen capacidad procesal por tratarse de entes ideales, por lo cual debe intervenir en el proceso una persona que sea representante legal, la cual debe tener capacidad procesal, a fin de que intervenga personalmente en el proceso.

Acerca de la capacidad de concurrir a un proceso, la Ley Procesal del Trabajo (2010) refiere que el demandante, sea éste un trabajador o un ex trabajador, siempre y cuando tenga la mayoría de edad, siendo esta de 18 años de edad, y pueda tener la capacidad plena de ejercicio, podrá concurrir sin problema alguno en el proceso, pero si es un

menor de edad, también puede apersonarse en el proceso sin que sea necesario de que le asista un representante legal, que los ayude a concurrir al proceso, pero, el panorama cambia cuando se tratan de situaciones, en las que se encuentran menores de 14 años, la ley trata de protegerlos, por ello el juez pone conocimiento de la demanda ante el Ministerio Público, con el objetivo de que éste, de acuerdo a sus atribuciones, pueda realizar una eficiente protección del menor trabajador.

Por otro lado, Fernández (2014) menciona que ésta excepción no solo afecta directamente al demandante, sino que también a su representante, debido a que la ley, cuando hace mención al representante, no alude a la calidad de representante, sino el hecho de que personalmente no goza de la capacidad procesal debida.

c) Excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante o del demandado, ésta es interpuesta en caso de que las capacidades del representante diferidas en el poder que es otorgado por el demandante o demandado a su representante, no son aptas para que se realice el ejercicio de defensa de los derechos del demandante o el demandado, en conclusión, aquel el poder otorgado al abogado no tiene eficacia, aunque dicho poder se haya otorgado al abogado, a través de una escritura pública o por acta presentada ante el juez que dirige el proceso, para que surta efectos no es necesario que se inscriba en SUNARP (Monroy, 2014).

En este sentido Velásquez (2017) expresa que esta excepción está relacionada intrínsecamente con la representación voluntaria, puesto que esta surge cuando existe una voluntad plena del otorgante para que tenga representación, la cual debe estar plasmada en un poder. De la misma manera Romero (2014) menciona que ésta excepción hace referencia a la imperfección o la ausencia de representación procesal, de una persona que va a litigar en nombre del demandante o del demandado, más referido a la representación procesal.

d) Excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, este tipo de excepción es interpuesta contra aquellos litigios en los que es incomprensible el petitorio que solicita el demandante, ocasionando que el juez tenga dudas sobre que se le está solicitando. Morales (2017) menciona que este tipo de excepciones no está

vinculada con el soporte material del petitorio procesal solicitado, sino que está vinculada específicamente, a la pretensión que es incompleta, imprecisa, oscura o ambigua.

Ante lo cual es de suma importancia que exista claridad de lo pretendido, debido a que es la única manera en la que el emplazado podrá realizar de forma plena su derecho a la defensa, puesto que va a tener seguridad y exactitud qué es lo que se pretende debatir y en la que se va a construir la teoría de caso, pues de lo contrario se le afectaría dicho derecho.

Así mismo, Cabanellas citado por Cruz (2016) expresa que esta excepción es dilatoria, porque se basa en que dicho escrito de demanda no tiene los requisitos contemplados en el Código Procesal Civil, en base a ello el demandado a través de ésta pretende desacreditar que dicha demanda sea de carácter formal, puesto no se cuestiona aquellos elementos de fondo que la parte demandante pretende establecer.

Por lo que se puede diferir que esta excepción no se basa en comprobar el fondo de dicha demanda, es decir si los hechos son reales o no, puesto lo que pretende es que aquellos hechos, la fundamentación que los alberga y la pretensión sean manifestados de manera clara, sin utilizar terminaciones ambiguas que ocasiona que la parte demandada no sepa que es lo que se le está solicitando, menoscabando así su derecho de defensa que lo ampara.

e) Excepción de falta de agotamiento de la vía administrativa, esta excepción se va a interponer cuando exista una revisión de manera judicial sobre una resolución administrativa, en la cual, dicha resolución agota el proceso administrativo, es decir luego de que se hayan interpuesto los medios impugnatorios previstos en el marco de la ley administrativa, no será posible que dicha resolución administrativa sea revertida (Velásquez, 2017). De lo expuesto se puede recalcar que la interposición de ésta excepción se fundamenta principalmente en la falta de cumplimiento de un elemento del proceso.

En la actualidad para que se pueda resolver esta excepción es importante tener en cuenta las contribuciones establecidas en los Plenos, así se tiene al II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014), en el cual al momento de exponer el tema sobre la tutela procesal que tienen los trabajadores del sector público, en el que refiere que no va a ser necesario que se agote previamente la vía administrativa.

Así como el III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional (2015), refiere que los requisitos además de los señalados expresamente y están predeterminado en el marco legal, para que no se pueda exigir que se agote dicha vía administrativa, además que al momento en que se demanda contenciosamente en la administración laboral, se va a invocar no solo a que se afectan derechos remunerativos sino también otros beneficios.

Por otro lado, Carrión citado por Cruz (2016) refiere que si el demandante antes de concurrir a la vía judicial no ha agotado aquellos medios impugnatorios que lo amparaban, sea porque se le venció el plazo o no los interpuso, no puede recurrir a la vía judicial a solicitar tutela judicial, debido a que no se ha emitido una resolución respectiva que agote dicho procedimiento administrativa, por lo que es un escalón que si o si se debe de escalar, si el demandante obvia este escalón su demanda será desestimada.

f) Excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandando, se puede señalar que éste tipo de excepción, es aquel instrumento en el proceso utilizado para que se demande la falta de identidad entre los sujetos litigantes que conforman el vínculo jurídico sustantivo y la relación jurídica procesal. Es menester enfatizar que dicha falta de legitimidad, puede ser activa cuando nos referimos al demandante, y puede ser también, la cual es interpuesta por el demandando.

Velásquez (2017) señala que este tipo de excepción lo que pretende procurar es que pueda existir una identificación entre la persona que tiene derecho a la acción, y que la ley sustantiva está a su favor, la cual es denominada legitimación activa; así como las personas, que es dirigida la acción, la acción de voluntad de la ley sustantiva, denominado como la legitimidad pasiva.

Por otro lado, Ticona citado por Cruz (2016) argumenta que el demandado al interponer esta excepción, está exponiendo que dicho demandante no es el titular de dicha acción, o que dicha demanda no puede ser interpuesta ante él, porque no le corresponde la pretensión demandada, es decir no tiene obligación alguna en relación al demandante, por lo cual debe de ser desestimada dicha demanda; a través del cual el demandado de manera directa busca quebrar dicho vínculo jurídico procesal que el actor pretende establecer.

Así mismo Monroy citado por Cruz (2016) agrega que la legitimidad para obrar consiste en colocar a los mismos sujetos que se encuentran en el vínculo laboral, trasladarlos al vínculo jurídico procesal que se pretende establecer, es decir, que en ambos vínculos concurren ambas partes para que así se pueda emitir un pronunciamiento viable, además teniéndose en cuenta, que el segundo vínculo surge por el nacimiento del primero, por lo que no se puede establecer un vínculo jurídico procesal sin que previamente haya existido el vínculo jurídico entre el empleador y trabajador.

g) Excepción de litispendencia, se interpone cuando un proceso está en trámite al igual que otro proceso, teniendo el mismo litigio como partes procesales. Al respecto el Código Procesal Civil (1993) en el artículo 452, señala que este tipo de excepción surge cuando los intervinientes sobre quienes se derivan sus derechos, así como el interés para obrar y el litigio, sean idénticos, de lo que se puede diferir que se van a requerir tres requisitos para que proceda ésta excepción, en relación a dichos elementos Jaramillo (2014) refiere que son: “i) La identidad entre la partes procesales de dos procesos que se llevan en trámite; ii) La identidad de las pretensiones en dichos procesos que están en curso.; y iii) La identidad en el interés para obrar”(p.59).

En relación al primer elemento Ferrero citado por Cruz (2016), argumenta que para que exista identidad de las partes, ambas partes deben de tener la misma condición de demandante y demandado, éstas no se pueden invertir en otro proceso; es decir si en dos procesales concurren ambas partes procesales, pero con diferentes condiciones, no puede ser declarada fundada dicha excepción, puesto que ésta se ampara en que en

ambos procesos las partes procesales tienen las mismas condiciones. Por otro lado, en cuanto al segundo elemento Monroy citado por Cruz (2016) argumenta que existe una identidad de pretensión siempre y cuando en dos o más vínculos jurídicos procesales sea la misma, dicha pretensión debe darse en los dos procesos. Finalmente, sobre el tercer elemento, Torres citado por Cruz (2016) argumenta que esta excepción surge cuando en una demanda anterior y posterior, tienen el mismo objeto de litigios y las mismas partes procesales.

Finalmente, se puede diferir que dicha excepción se sustenta en razones de economía procesal, evitando duplicidad de proceso, así mismo impide el pronunciamiento a través de dos sentencias diferentes sobre la misma controversia; favoreciendo al demandado al no tener que litigar en dos procesos (Rodríguez, 2018).

h) Excepción de Cosa Juzgada, con respecto a ésta excepción Casassa (2014) refiere que mediante esta excepción el emplazado afirma que la demanda que contesta ya ha sido juzgada, es decir que ya existe un fallo correspondiente, por lo que se pretende que el juez rechace dicha pretensión, y pueda ordenar el archivo correspondiente de lo que se haya actuado. De lo expuesto se puede diferir, que esta excepción va a surgir cuando se cumpla con los tres requisitos señalados precedentemente sobre la excepción de litispendencia.

Esta excepción tiene un respaldo constitucional, por cuanto en la Constitución Política de 1993 se precisa en el artículo 139 inciso 13, que es un principio y un derecho constitucional, la prohibición de revivir procesos fenecidos. Ferrero citado por Cruz (2016) sostiene que ésta, se va a deducir cuando en el proceso ya existe un fallo judicial culminado en un proceso anterior con el mismo accionar e intervención de las mismas partes procesales.

Lo que permite esta excepción es que el demandado denuncie que el interés para obrar del demandante ya no está, porque ya lo hizo valer en un proceso anterior, en el que se agotó totalmente, al haberse emitido un fallo definitivo, el cual se pronunció sobre el fondo de la controversia, ésta funciona cuando habiéndose resuelto el proceso mediante sentencia firme y con la autoridad de cosa juzgada, se vuelve a interponer y

con la autoridad de cosa juzgada, se vuelve a interponer otra demanda que versa sobre los mismo hechos, es decir, que la cosa demandada es la misma, se funda sobre idéntica *causa pretendi* como es el mismo vínculo laboral en el que estaban las mismas partes y en el actual proceso intervienen las mismas partes que integraron al anterior juicio (Rodríguez, 2018).

i) Excepción de desistimiento de la pretensión, este tipo de excepción se configura al iniciarse el proceso, este es igual a otro que ya concluyó, en virtud, de que ha existido previamente un desistimiento del petitorio que realizó el accionante, por lo que es casi idéntica, a las excepciones de litispendencia o cosa juzgada, puesto que se van a requerir los mismos requisitos (Monroy 2014). Por otro lado, Rodríguez (2018) refiere que el desistimiento de la acción es el abandono que efectúa el actor ante el órgano jurisdiccional de su derecho a interponer reclamaciones, significa la extinción del derecho de accionar contra el demandado, tratándose del desistimiento de la pretensión, la resolución que recoge el acto dispositivo del demandante produce los efectos de una demanda infundada con la calidad de cosa juzgada.

j) Excepción de conclusión del proceso por conciliación o transacción, de acuerdo a lo que argumenta Gamarra (2014) refiere que se interpondrá dicha excepción con el objetivo de que se anule o elimine todo lo que se ha actuado, produciéndose la conclusión de un proceso igual a otro que ya está extinto por la transacción o la conciliación de ambas partes procesales que están interviniendo en el proceso actual.

De la misma manera, en esta excepción se debe de verificar los tres mencionados ya requisitos, pero estos van estar diferidos al proceso el cual se finalizó por transacción o conciliación, así como lo que recientemente se ha realizado y se le hace conocer al magistrado.

Existe una peculiaridad que se debe tomar en cuenta en el instante en que se debe de resolverla excepción, puesto que, el convenio de transacción o conciliación que se celebraron ante una autoridad jurisdiccional, este debería de exceder el test de disponibilidad, el cual está regulado en el artículo 30 de la actual Ley Procesal Laboral (2010), toda vez que estos convenios en el instante que se van a utilizar como aquellas

formas especiales de que finalice el proceso, no pueden menoscabar el derecho de irrenunciabilidad que tiene todo trabajador o ex trabajador, el cual se constituyó como denunciante, pero que en el tiempo actual formula el mismo petitorio.

Por otro lado, es menester precisar que la conciliación puede ser judicial o extrajudicial, la última es cuando se realiza ante conciliadores debidamente autorizados o ante el Servicio de Conciliación de la Autoridad Administrativa de Trabajo; dicha conciliación es adoptada bajo las prescripciones de ley, va a surtir el mismo efecto que la sentencia, la cual tiene calidad de cosa juzgada y versa sobre todas las pretensiones que da lugar a la conclusión del proceso,

k) Excepción por caducidad, de acuerdo a lo referido por Velásquez (2017) quien manifiesta que la figura de caducidad, la cual está regulada en el Código Civil (1984), menciona que ésta va a destruir la acción y el derecho, es así que, al plantearse tiene como fin principal el archivo del proceso, debido a que al interponer la demanda es realizado fuera del plazo prevista en el marco legal.

La caducidad debe estar fijada en un mandato legal, sin embargo, debido a que el Tribunal Constitucional, gracias a la construcción jurisprudencial del despido fraudulento e incausado, surtió una incongruencia referente a la definición si existía o no un plazo de caducidad en estos tipos de despido. Ante dicha situación se realizó el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia a Laboral (2014), donde al referirse al tema, señaló que demanda de reposición despido fraudulento o incausado, se debe de presentar dentro de los 30 días hábiles en que se produjo dichos despidos que no es constitucional.

Por otro lado, Rodríguez (2018) argumenta que esta excepción se entabla cuando se pierde el derecho a entablar una demanda, en virtud de no haber sido interpuesta la pretensión dentro del plazo previsto por ley, a través de esta excepción el demandado denuncia la inexistencia de una condición de la acción como es el interés para obrar; par que esta excepción prospere deben fijarse dos supuestos: i) que la pretensión tenga plazo fijado por ley para accionar; ii) que la acción sea ejercitada después de vencido el plazo de ley.

l) Excepción de Prescripción extintiva, defensa de forma que tiene como finalidad la conclusión del proceso, para que no se pueda dar el examen judicial, el cual tiene carácter definitivo del petitorio mismo, teniendo efectos de manera extinta referentes al accionar, por el paso del plazo que es establecido en la ley (Velásquez, 2017). Se puede referir que se sanciona legalmente al emplazante por interponer su demanda fuera de plazo. Dicho plazo de prescripción en los vínculos laborales son diferentes, por lo que se debe tener en cuenta la normativa laboral.

Por otro lado, esta excepción de prescripción extintiva es aquella que extingue el derecho de acción para el reclamo ante un órgano jurisdiccional, implica que conforme a ley el acreedor debe hacer valer su derecho de acuerdo al plazo establecido en la ley, y la dejación, la inercia o la falta de ejercicio el derecho por parte del acreedor, libera al deudor de la obligación, extinguiéndola; esta figura jurídica es un castigo al demandante por haber reclamado su derecho fuera del plazo previsto en la ley (Rodríguez, 2018).

En material laboral, el actual plazo de prescripción está fijado por Ley N° 27321 según la cual las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 años, contando desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral; por ejemplo en el caso de demanda de pago de beneficio sociales interpuestas después de haber transcurrido cuatro años de la extinción del vínculo laboral, el demandado puede deducir la excepción de prescripción, pero el demandante puede ejercitar defensa frente a dicha excepción si es que se ha producido la interrupción o suspensión del plazo prescriptorio.

m) Excepción de convenio arbitral, esta excepción va a surgir cuando se ha realizado un convenio arbitral, en el que las partes procesales deciden de manera voluntaria que ante una controversia que surja entre ambos, no van utilizar la vía judicial, puesto que se comprometen a solucionar dicho conflicto resultando idóneo por las partes, siempre y cuando ambas partes tengan la igualdad de oportunidades, pero esto no se da, de tal manera, debido a que en el vínculo laboral el trabajador es la parte pasiva frente a su empleador. Ante ello el marco legal ha señalado que aquellas pretensiones procesales que surjan en el vínculo laboral van a ser sometidas a arbitraje, esto se dará cuando

dicho acuerdo sea insertado al concluir el vínculo laboral, además dicha remuneración mensual percibida sea mayor a 70 URP (Unidades de Referencia Procesal), (Casassa, 2014).

Por otro lado, Rodríguez (2018) refiere que en el supuesto de haberse sometido una controversia de arbitraje, y éste se encontrara en trámite y se interponga demanda sobre la misma materia u objeto sometido al arbitraje, el demandado del proceso judicial estaría habilitado para la interposición de esta excepción; en cambio de haberse ya solucionado la controversia mediante un convenio arbitral firme si una de las partes pretende abrir un nuevo proceso, entonces el demandando ejercita derecho bajo la excepción de cosa juzgada por cuando de conformidad con el artículo 59 inciso 2 e la Ley General de Arbitraje, el laudo tiene valor de cosa juzgada.

Acerca de la Resolución de las excepciones en el proceso laboral, el momento en que se resuelven en el Perú, en la realidad, muchas de las excepciones que son interpuestas por el demandado, sean éstas dilatorias o perentorias, los jueces laborales las resuelven al momento de emitir sentencia, debido a que, se basan a lo regulado en el artículo 47 de la Ley Procesal del Trabajo, en el cual se señala que el juez debe emitir sentencia dentro de los sesenta minutos de terminados los alegatos, pero a su vez se señala fecha y día para notificar la sentencia, es decir, el juez emitirá la sentencia dentro de los 5 días hábiles que le otorga la ley, para que pueda emitir su fallo correspondiente.

Pero el contexto de la situación cambia, cuando se interponen excepciones, de las cuales lo que buscan es ponerle fin al proceso o dilatarlo, a favor del demandado, ésta deberían de ser resueltas en la Audiencia Única, cuando nos referimos al proceso abreviado, y a la Audiencia de Conciliación, en el proceso ordinario, para que pueda existir una mayor celeridad procesal.

Con respecto a ésta realidad en el 2014 se realizó el "Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral en la Corte Superior de Justicia de Tacna, en la que se planteó como tema N° 01: Las Excepciones, realizando la siguiente interrogante ¿Las excepciones contenidas en el escrito de contestación necesariamente deben ser oralizadas en la audiencia correspondiente a fin de que sean tomadas en cuenta y en qué momento deben ser resueltas

en la propia audiencia o junto con la sentencia?", ante dicha interrogante se concluyó respecto a la resolución de las excepciones que pueden ser resueltas con la sentencia o antes de ella. Precepto que deja vicios con respecto a su aplicación, no resolviendo el problema, todo lo contrario, dejando que el juez puede resolver a su potestad, más allá, de qué tipo de excepciones debe de resolver antes de la sentencia, o conjuntamente con ella.

Luego de haber expuesto que las excepciones se resuelven en la sentencia, es preciso señalar que la presente investigación se avoca en el principio de celeridad procesal, esto es que, en la etapa de conciliación se resuelvan las excepciones que son interpuestas por el demandado, a fin de que sean resueltas en el mismo acto; esto se debe de realizar acorde al saneamiento procesal que se realiza en el Proceso Civil cuando se interponen excepciones, a fin de que una vez resulta dicha excepción se emita un pronunciamiento sobre el fondo; a fin de proteger el derecho que tiene dicho demandante.

Ante ello es importante definir que es el saneamiento procesal, sobre esto Salas (2013) refiere que consiste en que, se debe de identificar aquellos elementos que son de trascendencia por lo cual deben ser tratados y analizados por completo en su interior; ante ello, aquel elemento que no guarde relación con los demás, por lo que deberá expulsarlo de la Litis, debido a que lo único que hará es distraer la atención del juzgador sobre lo que de manera real se debe de tratar.

Así mismo este autor argumenta que mediante el principio de expurgación, el magistrado va ejercer su facultad de resolver in limine aquellas cuestiones que van entorpecer el proceso, para que así se emita el fallo final; el cual forma parte del Principio de Economía Procesal. De la misma manera argumenta que a través de este principio se van a resolver aquellas cuestiones previas, incidencias y excepciones, siendo un remedio preventivo para que se evite las posteriores nulidades de cualquier acto procesal que pudo haber quedado pendiente.

Por otro lado, Monroy (1993) señala que el saneamiento no solo es un formalismo procesal, sino también es, una institución que se orienta a un fin específico, siendo este la resolución motivada, razonada y justa del conflicto; esto se debe a que se orienta a fijarse las bases de la controversia, las cuales están orientadas a fijar la relación jurídico procesal, con el objeto de superar la comprobación de la calificación del contenido jurídico de aquella pretensión.

Finalmente, Gomes y Silva (2017) expresan que la etapa del saneamiento, es aquella fase correctiva u ordinaria del procedimiento, que tiene por finalidad la regularización, verificación y preparación del proceso; así mismo, estos son actos que controlan la admisibilidad de la demanda judicial para que esté libre de irregularidades, obstáculos procesales y defectos, es decir, son el conjunto de actividades que se realizan para sanar, purificar el proceso.

Luego de haber señalado, cual es el momento en que se resuelven las excepciones en el procedo laboral en nuestro país, a continuación, se analizará la resolución de dichas excepciones en el derecho comparado:

En la legislación venezolana, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), se otorgó la oralidad una prioridad constitucional, haciendo mandatario introducir reformas en el proceso laboral con la aprobación de dicho marco legal, orientada por ciertos principios procesales dentro de los cuales se concluyó la oralidad. Es así que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el artículo 257° consagra que el proceso es aquella herramienta importante para que la justicia se realice, por lo que, las normas procesales deben simplificar, uniformizar y efectivizar los tramite, por lo que se va adopta un proceso, publico, breve y oral, no sacrificándose así la justicia porque se omite los elementos que no son importantes.

Así mismo en el artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo prescribe que el magistrado debe de orientar la actuación en base a los principios de oralidad, uniformidad, gratuidad, celeridad, publicidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, concentración, y equidad; por lo que el proceso laboral en este país, se estructura en base a dos audiencias: i) audiencia preliminar que tiene como centro la conciliación; y ii) audiencia de juicio, en la que se actúan la pruebas y se pronuncia sentencia, todo bajo la oralidad.

En relación al presente tema de investigación, en el artículo 138, que, cuando existe la imposibilidad de conciliación, el magistrado deberá a través de la mediación y la ejecución, poder resolver en forma oral los vicios que puedan existir en el proceso, pudiendo ser de oficio o de parte, lo que constará en un acta. En el proceso laboral de

Venezuela, el magistrado resuelve los vicios, que pueden ser las excepciones de manera oral en la propia audiencia preliminar.

Por otro lado en Colombia, en la Ley N° 1149 del 13 de julio del 2007 se reformó el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos; en dicho marco legal se extendió los beneficios y herramientas de la oralidad a los procesos laborales y de seguridad social; estableció la oralidad como herramienta para cumplir los principios del proceso laboral, actuación oral bajo sanción de nulidad excepciones previas, relato de audiencia, no transcripción, resumen de actuación, no copiado literal.

El proceso laboral se lleva a cabo en dos audiencias: i) la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación de litigio; ii) audiencia de trámite y juzgamiento, en la que se van a practicar todas las pruebas; luego de ello el juez debe emitir su pronunciamiento, si lo cree conveniente, se le confiere la capacidad de ampliar la duración de la audiencia hasta que se agote su actuación, finalizado ello debe dictar sentencia.

En las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas se van a efectuar de manera oral en la audiencia pública; toda vez que se trata de proteger el principio de oralidad, al prohibirse que se reproduzca de manera escrita todo lo que sucede en audiencia, es por ello que se va a grabar con los medios técnicos que van a ofrecer seguridad y fidelidad de lo registrado, se extiende un acta en la que va a consignar los datos de las personas intervinientes; el fallo se va a notificar en la audiencia y se dispone en el mismo acto que el peticionante deba presentar aquel recurso que estime conveniente, sustentándolo de la manera que crea necesaria; es así que el trámite de la segunda instancia va a variar la medida de los alegatos que se van a presentar ante el *ad quem* de manera oralizada en la misma audiencia, decidiéndose sobre dicho asunto.

En el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (1948) en Colombia, se regula el trámite de las excepciones en el artículo 32, señala que, el magistrado elijará las excepciones que se realizan en la audiencia de conciliación, para que se pueda sanear el proceso y se fije el litigio, así mismo se puede fijar como previa la excepción de

prescripción, al haber discutido sobre la fecha en que debe de exigirse la pretensión, y poder resolver así mismo la excepción de cosa juzgada. Por otro lado si el accionante tiene los medios de prueba suficiente, lo presenta en la misma audiencia y ante ello el magistrado deberá de fallar.

En la legislación colombiana, al igual que la venezolana, precisa que algunas de las excepciones deben de resolverse en la sentencia, cuando las partes prueben en el propio acto, por lo que las demás excepciones se van a resolver de manera conjunta con la sentencia.

Así mismo, en Chile existen tres tipos de procedimiento: i) Procedimiento de Aplicación General; ii) Procedimiento de Tutela Laboral, y iii) Procedimiento Monitorio; en relación al primer tipo de procedimiento se regula dos audiencias: preparatoria y de juicio, la demanda se va a presentar por escrito, y la demanda se va a contestar por escrito dentro de 5 días antes de la celebración de la Audiencia preparatoria. En relación a la primera audiencia, la cual es la audiencia preparatoria se desarrolla de la siguiente manera, el juez inicia con la relación del contenido de actos postulatorios, en su caso reconvención y excepciones; se corre traslado para que la demandante las absuelva, terminada dicha etapa de discusión se inicia la conciliación, es decir, el juez trasladará la contestación de la demanda convencional y de las excepciones que pueda interponer la parte demandada.

Luego de haberse efectuado dicho traslado, el tribunal resolverá de manera inmediata sobre las excepciones de prescripción, ineptitud del libelo, de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, y toda excepción que se exija en el proceso, teniendo en cuenta que sus fundamentos que deben constar en el procedimiento y deben ser notorias, en aquellas situaciones que sea procedente, se va a interrumpir dicha audiencia en el tiempo más breve, con el fin de que se remedien dichas distracciones, en el quinto día, bajo el apercibimiento de que el juicio no continúe; mientras que las otras excepciones se tramitan de manera conjunta y se resolverán en la sentencia.

En la audiencia de juicio, se van a rendir las pruebas, iniciándose con las del demandante y luego las del demandado, después las partes formulan oralmente sus observaciones sobre

la prueba y se hacen conclusiones, finalizado a ello, el juez puede emitir sentencia en el mismo acto o dentro de 15 días siguientes.

En la Ley Procesal de Trabajo Social de Ecuador refiere que: “Terminada dicha diligencia, el magistrado resolverá en sentencia aquellas excepciones sean perentorias y dilatorias, al finalizar el décimo día; cuando el magistrado incumple dicho mandato éste va ser sancionado por el Consejo Nacional de la Judicatura, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del magistrado quien lleva el procedimiento, por día de retrasarse” (p.34). En esta legislación, se señala que las excepciones se resolverán en sentencia a comparación de las otras legislaciones acotadas anteriormente, ésta legislación sanciona cuando hay un retraso en dicho dictamen, eso coadyuva a que se emita y resuelvan las excepciones en termino de los diez días.

Como último acápite se va analizar cinco expedientes, los cuales han sido tramitados en proceso ordinario y abreviado laboral, en las que se han interpuesto excepciones que han sido resueltas en sentencia, pero solo un expediente se resolvió en la audiencia de conciliación. Siendo los siguientes:

1) Expediente N° 2391-2017-0-1706-JP-LA-01

Este expediente se inició con fecha 21 de julio del 2017, con la interposición de demanda laboral por el demandante Fermin Rojas cueva, contra el Proyecto Especial Olmos Tinajones (PEOT y otros), a fin de que se le reconozca el pago de beneficios sociales otorgados mediante Laudo Arbitral del 2013, solicitando que la demandada cumpla con abonar la suma total de S/. 18 250.00 soles, por concepto de vales por asignación por refrigerio de los años 2013 y 2014; este proceso se tramitó en el proceso abreviado ante el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Chiclayo.

El demandante fundamentó su demanda, en que, el Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones, formuló reclamo ante el PEOT, en representación de los trabajadores afiliados y no afiliados con el objeto de mejorar sus condiciones económicas, por lo que a través del Laudo Arbitral 2013 se determinó específicamente en la segunda cláusula respecto al incremento de la

asignación de refrigerio, ante ello se dirigió un Oficio a la demandada a fin de que cumpla con lo laudado. Luego de admitida la demanda con fecha 28 de agosto del 2017 se le confirió el plazo de 10 días a la parte demandada para que conteste la demanda, así mismo se estableció la fecha de la Audiencia Única para el día 28 de diciembre del 2017.

En el escrito de contestación de demanda, ésta parte procesal, interpuso excepción de cosa juzgada y excepción de incompetencia en razón de materia, contestando así la demanda a fin de que sea declarada infundada. Sobre la primera excepción interpuesta, el demandado alegó que, el demandante plantea pretensiones que han sido materia de pronunciamiento en el Tribunal Arbitral, y que ha adquirido la calidad de cosa juzgada; en relación a la segunda excepción, expone que, éste proceso debe ser llevado ante el juzgado especializado laboral, por ser una obligación de hacer, puesto que se demanda a que entregue los vales de consumo.

Llegada la fecha, se realizó la Audiencia Única, con la asistencia del demandante y demandada; en dicha diligencia oral, se invitó a las partes procesales a conciliar, lo que se dio por frustrada, debido a que no se llegó a ningún acuerdo conciliatorio; también se tuvo por formulada la excepción de cosa juzgada y la excepción de incompetencia; exponiéndose después, los argumentos de la pretensión de la parte demandante y del demandado, procediéndose a sustentar la teoría del caso, la que se inició con los alegatos de apertura, fijándose los puntos controvertidos, admitiéndose y actuándose los medios de prueba, se finalizó con la exposición de los alegatos finales, culminado ello, el magistrado señaló que su fallo será conocido con la notificación de la sentencia.

De lo expuesto se puede diferir que, en la etapa de conciliación, en el momento en que se formuló las excepciones, el magistrado debió de correr traslado en el mismo acto a la parte demandante para que las absuelva, a fin de que sean resueltas en la misma diligencia, pero ello no ocurrió así, debido a que, se siguió con las demás etapas procesales; pese a que el magistrado en sus manos cuenta con el escrito de demanda así como de los medios probatorios presentados, como el Laudo Arbitral, ante ello, el juez tenía la oportunidad de resolverlas pero no lo hizo. Puesto que

dichas excepciones pudieron ser declaradas fundadas, y por ende en la sentencia el juez iba a resolver sobre el fondo de la pretensión; y las partes tenían la seguridad de llevar un proceso acorde a lo pretendido.

Es así que con fecha 19 de enero del 2018, el Magistrado emitió sentencia a través de la Resolución N° 3, en la cual declaró infundada las excepciones planteadas, argumentando que, en cuanto a la excepción de incompetencia por razón de materia, el Juzgado si está habilitado para resolver la controversia arbitral, puesto que al momento de admitir la demanda advirtió que la pretensión es una obligación de dar mas no de hacer; por otro lado, respecto a la excepción de cosa juzgada, argumenta que si bien es cierto el Tribunal Arbitral ha resuelto sobre las asignaciones, que ya fueron materia de negociación y reconocimiento por parte de la demanda, pero dicho reconocimiento de derecho no se va a debatir nuevamente, debido a que el accionante pretende que se ejecute lo resuelto en el mencionado Laudo Arbitral. Finalmente el juzgador admitió la demanda, ordenando que se reconozca el pago de los beneficios sociales.

Al analizar el acotado expediente, se puede diferir que las excepciones planteadas se resolvieron en sentencia, esto es, pasado siete meses desde que se interpuso la demanda, cuando se pudieron resolver en la etapa de conciliación, a fin de darle seguridad jurídica al demandante, porque, cabe preguntarse, que hubiera pasado si el magistrado declaraba fundada dicha excepción, los siete meses transcurridos hubieran sido en vano.

2) Expediente N° 2094-2013-0-1706-JP-LA-01

El presente proceso, se inició con fecha 16 de octubre del 2013, en el cual la recurrente Clara Angélica Álvarez Aguirre, demanda a través de proceso abreviado, al Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, solicitando el pago de beneficios sociales, tramitado ante el Primer Juzgado de Paz Letrado. La peticionante fundamenta su demanda, en la desnaturalización del contrato de trabajo de duración determinada bajo la modalidad de servicio específico, por lo que solicita el reconocimiento de la fecha real de ingreso, y el pago de la bonificación por función

jurisdiccional; argumentando que bajo el principio de celeridad procesal se ha desnaturalizado el contrato celebrado por la demandada, al existir una real relación laboral bajo un contrato de plazo indeterminado, que por ende se le debe de pagar la bonificación por función jurisdiccional.

Al admitirse la demanda con fecha 14 de noviembre del 2013, se le confiere a la parte demandada el plazo de 10 días a fin de que conteste la demanda, y se cita a las partes procesales para que concurran a la Audiencia Única con fecha 19 de diciembre del 2013; el demandando al contestar su demanda interpone la excepción de incompetencia por razón de la materia, argumentando que el demandante pretende el pago de beneficios sociales bajo el supuesto de que su contratación es por servicios específicos el cual ha sido desnaturalizado, por lo que la competencia es del Juzgado Especializado.

En la Audiencia Única, la cual se llevó a cabo el 19 de diciembre del 2013, concurren ambas partes, las cuales fundamentaron sus pretensiones, seguidamente el magistrado desarrolló la etapa de actuación probatoria, enunciándose los medios de prueba admitidos y lo que se actuaran, escuchándose así mismo los alegatos finales de ambas partes procesales; refiriendo que su pronunciamiento será emitido al notificarse la sentencia.

Con fecha 11 de marzo el 2014, el magistrado emitió sentencia declarando infundada la excepción de incompetencia, argumentando que de acuerdo a la quinta disposición transitoria, lo que se busca es fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente, teniendo en cuenta que no existiría dificultades para que el Juzgado de Paz Letrado con especialidad en laboral son competentes, por lo cual se debe tener en cuenta dos criterios, la materia y la cuantía, en relación a la primera, la Justicia del Paz Letrado no puede ser considerado como de segunda clase, en cuanto a la segunda, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligación de dar no son superiores a 50 URP.

En el presente expediente se debió de resolver la excepción de incompetencia en la etapa de conciliación, teniéndose en cuenta que es una excepción no compleja, que

puede ser evaluada en el mismo acto, sin que sea necesario que se actúe alguna prueba, teniéndose en cuenta que en la misma diligencia debió de conferir traslado a fin de que ambas partes sustenten sus posiciones; además teniéndose en cuenta que todo operador jurídico tiene conocimiento de las normas procesales.

3) Expediente N° 663-2014-0-1706-JP-LA-01

El demandante Yone Romero Arteaga Romero, con fecha 17 de mayo del 2014 interpone demanda de indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales, contra la Empresa DPORTES E.I.R.L, tramitado en el Proceso Ordinario ante el Tercero Juzgado Especializado Laboral; el recurrente fundamenta su demanda en que trabajó como almacenero en dicha empresa por más de cuatro años, debido a que se le despidió de manera fraudulenta con fecha 21 de diciembre del 2013, existiendo una relación laboral entre ambas partes procesales, pese a ello, se le despidió sin causa justa, por lo cual solicita su reposición, así como el pago de beneficios sociales que no fueron reconocidos por parte de la demandada.

A través de la Resolución N° 2 de fecha 30 de julio del 2014, se admite a trámite la demanda, así mismo se programó la Audiencia de Conciliación con fecha 10 de diciembre del 2014, así como la notificación de la demandada. Llegada la fecha, se realizó la Audiencia de Conciliación en la que concurrieron ambas partes procesales, iniciándose con la conciliación a través del cual el magistrado invitó a ambas partes a conciliar sus pretensiones, en la que, no se arribó a ningún acuerdo; seguido de ello se procedió a establecer las pretensiones que son materia de juicio, por lo que en ese acto la parte demandada entrega el escrito de contestación de demanda, en dicho escrito niega los hechos, e interpone excepción de caducidad argumentando su pedido en que, el derecho del peticionante caducó, esto es que el cese se produjo con fecha 21 de diciembre del 2013, teniendo expirado su derecho hasta el 20 de enero del 2014.

Después de expuesta dicha excepción, el magistrado resolvió por contestada la demandada, programando la Audiencia de Juzgamiento con fecha 3 de febrero del 2015, en la cual se realizó las etapas reguladas en la Ley Procesal del Trabajo.

Con fecha 15 de julio del 2015, el magistrado emite sentencia, declarando fundada la excepción de caducidad, alegando que de acuerdo al II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia a Laboral del año 2014, donde al referirse al tema, señaló que demanda de reposición despido fraudulento o incausado, se debe de presentar dentro de los 30 días hábiles en que se produjo dichos despidos que no es constitucional, el recurrente ha interpuesto la demanda pasado dicho tiempo, por ende no se le puede reponer a su puesto de trabajo.

De lo expuesto se puede diferir, que en el presente proceso, el magistrado pudo resolver dicha excepción en la etapa de conciliación, y no esperar hasta que emita sentencia, en la cual declaró fundada la excepción, por ende culminado el proceso, porque no se puede reponer a dicho trabajador; ocasionándose un perjuicio a la seguridad jurídica que tiene toda parte procesal así como al principio de economía procesal.

4) Expediente N° 2485-2015-0-1706-JP-LA-01

Con fecha 29 de mayo del 2015, la recurrente Judith Neciosup Montenegro, interpone demanda de pago de beneficios sociales así como indemnización por despido arbitrario contra la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, tramitándose en el proceso ordinario ante el Primer Juzgado Especializado Laboral; argumentando su demanda que ingresó por concurso público, trabajando por ocho años en dicho lugar, que con fecha 4 de abril del 2015 fue despedido de manera arbitraria, por ello solicita la indemnización así como el pago de los beneficios correspondientes.

A través de la Resolución N° 3 con fecha 7 de noviembre del 2015, se admite el proceso, citándose a la audiencia de conciliación con fecha 6 de abril del 2016, además de ordenar que se notifique a la parte demandada. En la audiencia de conciliación se apersonaron ambas partes procesales, la cual se inició con la invitación del magistrado para que ambas partes concilien, al no arribarse a ningún acuerdo, el juez procedió a precisar las pretensiones que será materia de juicio; así mismo el demandado hizo entrega del escrito de contestación, en el cual interpone

excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda, en el que argumenta que la demandante no ha señalado ni fundamentado expresamente cuales fueron los supuestos de despido arbitrario en los que se habrían incurrido, por lo que su pretensión no ha sido clara ni concreta, vulnerando el derecho de defensa.

Así mismo interpone la excepción de caducidad en la que argumenta que de acuerdo a lo regulado en el Decreto Supremo N° 003-97 – TR prescribe que el plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los 30 días de naturales de producido el hecho, esto es que el demandante fue despedido con fecha 4 de abril del 2015, teniendo expedido su derecho para accionar judicialmente desde el 9 de abril del 2015, hasta el 1 de mayo del 2015; hecho que no ocurrió así, puesto que el demandante recurrió ante el juzgado con fecha 29 de mayo del 2015.

Luego de que, el demandado haya interpuesto dichas excepciones, el magistrado resolvió por contestada la demanda, así mismo por ofrecidos los medios probatorios; programándose con fecha 7 de junio del 2016 la audiencia de juzgamiento, en la cual se dio la confrontación de posiciones por ambas partes procesales, seguida de la etapa de actuación probatoria, y finalmente se culminó con los alegatos de cada parte procesal; refiriendo el magistrado, que el fallo será notificado con la sentencia.

Con fecha 7 de agosto del 2016, el magistrado emite sentencia, en la cual declara infundada las excepciones interpuestas por la parte demandada, alegando que, sobre la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda no es real, debido a que si se ha expresado de manera clara la pretensión solicitada por el demandante; en relación a la excepción de caducidad refiere que, si bien es cierto se ha regulado de manera expresa cual es el plazo que se tiene para interponer la demanda, el demandante solicita la indemnización mas no la reposición; por lo cual ambas resultan desestimadas.

En este caso, si bien es cierto se declararon infundadas las excepciones, estas pudieron ser resueltas en la etapa de conciliación, porque el juez debió correr traslado a la parte demandante a fin de que las absuelva, así mismo debió analizar los medios

probatorios admitidos, y el escrito de la demanda, la cual al analizarla pudo dilucidar la existencia de alguna es ambigüedad o no, en cuanto a la caducidad teniendo en cuenta la normativa vigente, el magistrado tenía conocimiento de cuál es el plazo que se debe de tener en cuenta para resolver dichas pretensiones.

5) Expediente N° 2389-2017-0-1706-JP-LA-01

En el presente proceso, el recurrente José Máximo Aguilar Valdez, con fecha 7 de julio del 2017 interpone demanda de pago de beneficios sociales contra el Proyecto Especial Olmos Tinajones - PEOT, tramitado en el proceso abreviado laboral ante el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Chiclayo, en el que solicitó que se le pague la bonificación personal, así como la incorporación en las planillas del actor en la bonificación personal.

El demandante alegó su petitorio, precisando que ingresó a laborar para la demandada con fecha 1 de octubre del 2002, mediante el contrato de trabajo de forma interrumpida en su condición de chofer en el régimen laboral de la actividad privada, que con fecha 26 de enero de 1990 se aprobó el acuerdo sobre el beneficio de bonificación; luego de interpuesta dicha demanda con fecha 24 de agosto del 2017 se admite a trámite la demanda, confiriéndose al demandado el plazo de 10 días para que conteste la demanda, así mismo se señaló que el desarrollo de la Audiencia Única sería con fecha 18 de octubre del 2017.

En la Audiencia Única, concurrieron ambas partes procesales en la cual, la demandada presentó su contestación de demanda así mismo interpuso la excepción de litispendencia, argumentando que la misma materia ha sido dilucidada en el proceso 1214-2008 seguida ante el Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Chiclayo, a través del Sindicato Único de trabajadores del Proyecto Especial Olmos Tinajones donde el demandante es un trabajador sindicalizado, por lo que existe identidad en el petitorio, interés para obrar, y concurren las mismas partes procesales.

Al plantearse dichas excepciones el magistrado, luego de proponer a ambas partes para que lleguen a una conciliación, sin que se arriba a ello, en el mismo acto

resuelve el planteamiento de dicha excepción, declarándola infundada; por lo que se da la continuación de las demás actuaciones procesales, dándose por saneado el proceso, para que el juez emita sentencia sobre el fondo de las pretensiones.

Luego de haberse analizado dichos expedientes, de los cuales cuatro fueron resueltas las excepciones en sentencia, mientras que la excepción interpuesta en un proceso, fue resuelta en la audiencia de conciliación; de lo cual se puede diferir que los magistrados resuelven las excepciones interpuestas en el momento que ellos estimen conveniente, dejándose a su criterio; sin tomar en cuenta que las excepciones se deben de resolver en el mismo acto que son interpuestas a fin de que el demandante las absuelva, y así pueda emitir un pronunciamiento.

Además se debe de tener en cuenta, que si bien es cierto, las excepciones que se resolvieron en sentencia, la mayoría fueron declaradas infundadas, esto colocó en riesgo la seguridad jurídica, puesto que la parte demandante no sabía si su pretensión seguiría en curso; por otro lado, aquella excepción que fue declarada fundada se menoscabó el principio de celeridad procesal, como el de economía procesal, al haberse llevado un proceso por siete meses sin obtener el reconocimiento de dicho derecho, llevándose un trajín judicial en vano.

A continuación, se expone aquellos términos que son utilizados comúnmente en el presente trabajo:

Dilatorias: Éste tipo de excepciones, como su propio nombre lo dice, son aquellas que buscan prolongar el proceso a beneficio del demandado, para que así, se pueda postergar la oportunidad del pronunciamiento con respecto al proceso.

Etapas de Conciliación: Es aquella etapa en la cual el magistrado, luego de haber invitado a ambas partes procesales para que arriben a una conciliación y esta quede frustrada, solicita al demandado para que presente su escrito de contestación de demanda y exponga las excepciones que interpone, a fin de que el demandante las absuelva, con lo cual, emitirá un pronunciamiento en la misma diligencia.

Excepción: Aquel mecanismo utilizado por el demandado a través del cual pretende romper el vínculo jurídico procesal que busca establecer el demandante.

Perentorias: Es un tipo de excepción, el cual es utilizada por el demandado con el fin de eliminar la pretensión propuesta por el demandante, con el objetivo de que ese proceso se quiebre y no continúe más.

Principio de Celeridad Procesal: Principio cúspide del derecho procesal laboral, debido a que través de éste se busca proteger el sustento de vida del demandante y de su familia en un corto tiempo, a fin de que se realicen las actuaciones necesarias sin dilaciones para que así se proteja el debido proceso.

Principio de Economía Procesal: Es aquel principio que tiene como objetivo ahorrar tiempo y dinero, en el proceso, a fin de que se evite el trajín judicial.

Principios: Son líneas directrices que guían una determinada materia.

Proceso Abreviado: Es un tipo de proceso laboral, en el cual se concentran en una sola audiencia, la cual es denominada como Audiencia Única, en la cual se realizan la Audiencia de Conciliación y de Juzgamiento.

Proceso Laboral: Es una vertiente del Derecho Laboral, en el cual se regula las etapas o actividades que se realizan de manera secuencial pero diferente, a fin de encontrar la tutela de un derecho laboral en la relación de trabajador y empleador.

Proceso Ordinario: Es un tipo de proceso laboral, conformado por dos etapas: Audiencia de Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento; este proceso se realiza en un largo tiempo.

Resolución: Respuesta final que emite el magistrado para resolver problemas que se han presentados dentro del proceso.

Saneamiento Procesal: Es aquella actuación a través de la cual, se busca que todos aquellos vicios que presente el proceso sean eliminados, a fin de que se continúe con el trámite para la emisión del fallo correspondiente.

Sentencia: Es una decisión, resolución final que emite un magistrado, después de que se haya llevado a cabo un proceso, en base del cual se sustenta su fallo.

A continuación, se presenta la formulación del problema, a fin de tener un mayor análisis de éste tema, siendo la siguiente interrogante:

¿En qué momento los jueces laborales deben de resolver las excepciones a fin de que exista celeridad en los procesos laborales ordinario y abreviado?

Después de haber formulado el problema, se expone la justificación del estudio, siendo que en la presente investigación surge porque se busca determinar el momento adecuado en el cual, el juez laboral, debe resolver aquellas excepciones que son interpuestas por el demandado en su contestación, sea en el proceso ordinario o el proceso abreviado, debido a que dicha resolución emitida por el magistrado antes de su sentencia, es importante, debido a que se trata de amparar un principio fundamental en el proceso laboral, el cual es, la celeridad procesal.

Este trabajo, se realiza con el fin de establecer un precedente respecto a ésta problemática; es decir, que en nuestra normativa procesal laboral se establezca expresamente, el momento en el cual debe de resolverse aquellas excepciones, sin necesidad a esperar a que se emita la sentencia, y así evitar un trajín judicial en vano, para ambas partes procesales, pero específicamente para el demandante, quien es la persona que busca, que se le reconozca un derecho que se le ha vulnerado.

Es así que los principales beneficiados, será, los demandantes del proceso laboral, quienes buscan se les reconozca un derecho menoscabado en menos tiempo, teniendo en cuenta que es la parte pasiva del vínculo laboral; así mismo, se beneficiará a los operadores del derecho, como son los magistrados, quienes tendrán menos carga procesal; así como también a los abogados, y a los estudiantes de derecho.

En el presente trabajo de investigación se plantea la siguiente hipótesis:

Los jueces laborales deben de resolver las excepciones en los procesos ordinarios y abreviados en la etapa de conciliación a fin de que exista una mayor celeridad procesal.

Así mismo se tiene como objetivos los siguientes:

Como objetivo general, Determinar en qué momento los jueces laborales deben de resolver las excepciones, a fin de que exista celeridad en los procesos ordinarios y abreviados.

Y como objetivos específicos, planteados son:

- a) Explicar los criterios que debe utilizar el juez laboral para resolver las excepciones en la etapa de conciliación.
- b) Identificar cuáles son las excepciones que deben de resolverse en la etapa de conciliación, en comparación a la legislación comparada.
- c) Proponer la modificación, vía adicción, sobre el momento adecuado que deben de resolverse las excepciones, en el artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación

2.1.1 Cuantitativo

El diseño de investigación que se ha escogido en el presente trabajo de investigación es cuantitativo, pues lo que se busca es poder aplicar la estadística en la población y muestra que se estudiará a fin de que se pueda comprobar la hipótesis o los resultados obtenidos; en este trabajo de investigación se podrá concluir a través de este diseño de investigación, que momento es el adecuado para resolver una excepción, en el proceso laboral.

2.1.2 Tipo de Investigación

En este trabajo de investigación, por su propia naturaleza, el tipo de investigación que se utiliza es descriptivo, pues, lo que se busca es describir la realidad problemática que existe en nuestro país con respecto a la resolución de las excepciones.

2.1.3 Nivel de Investigación

El nivel de investigación, es una investigación explicativa, pues lo que se busca, es determinar el momento adecuado en el cual debe de resolver las excepciones en el proceso laboral.

2.2 Operacionalización de variable

2.2.1 Variable Independiente

Los jueces laborales deben de resolver en la etapa de conciliación, a fin de que exista celeridad procesal.

2.2.2 Variable Dependiente

Excepciones en los procesos ordinarios y abreviados

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Variable Independiente:</p> <p>Los jueces laborales deben de resolver en la etapa de conciliación a fin de que exista una mayor celeridad procesal.</p>	<p>“La celeridad procesal es el principio que busca la restitución del bien jurídico tutelado en el menor tiempo posible, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no puede esperar mucho” (Romero, 2014, p.52).</p>	<p>Se puede señalar que el principio de celeridad procesal, es uno de los principios fundamentales en el proceso laboral, debido a que no solo está reconocido en la Constitución sino también en la Ley Procesal del Trabajo, toda vez que este principio busca que en un menor tiempo se realicen los actos procesales necesarios, contribuyendo a que las partes procesales tengan un derecho reconocido; y que los jueces no tengan una sobrecarga procesal.</p>	<p>Doctrina</p> <p>Normas Legales</p> <p>Jurisprudencia</p> <p>Operadores del Derecho</p>	<p>Nacional</p> <p>Extranjera</p> <p>Constitución Política del Perú</p> <p>Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Corte Suprema</p> <p>Jueces</p> <p>Abogados</p>	<p>Nominal</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Variable Dependiente:</p> <p>Excepciones en los procesos ordinarios y abreviados.</p>	<p>“Las excepciones son medios de defensa de los que se halla investido el demandado y que le sirve para oponerse a la acción promovida en contra de él, haciendo de los medios de oposición que convienen a su derecho” (Romero, 2014, p.52).</p> <p>Cabanellas citado por (Romero, 2014), quien ha señalado que “El proceso ordinario es el que se substancia con mayores garantías para las partes,</p>	<p>De lo expuesto se puede diferir que las excepciones un mecanismo a través del cual se pretende romper el vínculo jurídico procesal que el demandante busca establecer; cuya titularidad es del demandado.</p> <p>La Ley Procesal del Trabajo regula dos clases de proceso, siendo éstos, el proceso ordinario el cual está conformado por dos etapas: Audiencia de</p>	<p>Doctrina</p> <p>Norma Legal</p> <p>Procesos</p> <p>Tipos de Procesos Laborales</p>	<p>Nacional</p> <p>Extranjera</p> <p>Tipos</p> <p>Código procesal Civil</p> <p>Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Comparado</p> <p>Análisis de las sentencias que resuelven las excepciones</p> <p>Proceso ordinario</p> <p>Proceso Abreviado</p>	<p>Nominal</p>

	<p>donde las pruebas pueden ser más completas y las alegaciones más extensas, por los lapsos mayores que para las diversas actuaciones y tramites que se establecen” (p.277).</p> <p>“El proceso abreviado es una clase de proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar todas las etapas de la conciliación y juzgamiento, en una sola diligencia que es la Audiencia Única” (Romero, 2014, p.255).</p>	<p>Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento; este proceso se realiza en un largo tiempo.</p> <p>Por otro lado, está el proceso abreviado, el cual se concentran en una sola audiencia, la cual es denominada como Audiencia Única, en la cual se realizan la Audiencia de Conciliación y de Juzgamiento.</p>	<p>Operadores del Derecho</p> <p>Procesos</p> <p>Teorías</p>	<p>Jueces</p> <p>Abogados</p> <p>Análisis de las sentencias que resuelven las excepciones</p> <p>Revistas Indexadas</p>	
--	--	--	--	---	--

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

En el presente trabajo de investigación se tiene como población a operadores jurídicos, de los cuales se tiene lo siguiente: 9 Jueces Superiores Laborales, quienes laboran en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque ubicada en Avenida José Leonardo Ortiz N° 155 en el periodo 2019; así como 4 Jueces del Juzgado Especializado Laboral quienes laboran en Av. Luis González 960 en el periodo 2019; por otro lado, se tiene a 8550 abogados pertenecientes al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Así como también se presenta como población los expedientes judiciales que se tramitan en el proceso ordinario y abreviado laboral.

2.3.2 Muestra

La muestra seleccionada es basada en un juicio subjetivo de acuerdo a toda la población, se tiene:

- a) 4 Jueces Superiores Laborales
- b) 4 Jueces Especializados
- c) 60 abogados especializados en materia laboral

2.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo que se ha utilizado para esta investigación es el muestro no probabilístico, con muestra aleatoria y selectiva por conveniencia, ya que es una técnica de muestreo en la que se selecciona muestras basadas en un juicio subjetivo.

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de Investigación

La técnica que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es la encuesta que ha sido procesada y validada por un experto.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento es el cuestionario. Así mismo en referencia a la validez del instrumento, el mismo que ha sido aceptado en su totalidad por el asesor temático, teniendo en cuenta que es un especialista en el tema. (Ver anexo 1-A).

Y, por último, en relación a la confiabilidad, el mismo que ha sido procesado por un estadista, quien concluyó que se obtuvo 0.76 grado de confiabilidad respectiva. (Ver anexo 1-B).

2.5 Procedimiento

La recopilación de la información de datos ha sido realizada de modo presencial y directo por parte de la propia investigadora al momento de la aplicación de las encuestas a los diferentes operadores jurídicas, tanto como jueces y abogados, quienes a través de sus respuestas han contribuido al desarrollo de a presente investigación.

2.6 Métodos de análisis de datos

Por otro lado, el método de análisis de datos, es deductivo, debido a que el problema escogido en el presente trabajo de investigación, es referente al vacío normativo acerca del momento adecuado para la resolución de las excepciones en el proceso laboral.

2.7 Aspectos éticos

Como último acápite, del segundo capítulo, son los aspectos éticos del presente proyecto de investigación del cual se declara bajo juramento la originalidad del mismo, puesto que es de mi propia autoría, cuyo título es la resolución de las excepciones en los procesos laborales ordinario y abreviado antes de la emisión de sentencia, siendo auténtico, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas; además que no atenta contra los derechos de terceros, ni ha sido publicada no presentada anteriormente para obtener grado académico previo o título profesional; así mismo, se ha utilizado el programa turnitin a fin de que exista mayor confiabilidad en cuanto a su validez.

III. RESULTADOS

3.1 Tabla 1

Condición de los encuestados

Profesional	Jueces	Abogados	Total
Cantidad	8	60	68
Porcentaje (%)	12%	88%	100.00 %

Fuente: Investigación propia

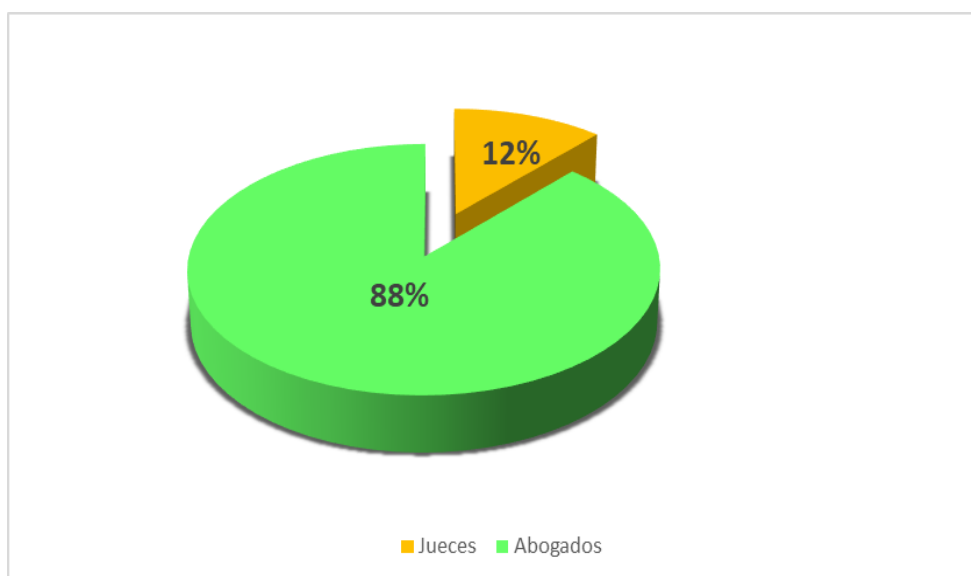


Figura 1: Investigación propia

En la tabla 1 y figura 1, se aprecia la condición de los encuestados donde se muestra que el 12% son jueces, y el 88% abogados.

3.2 Tabla 2.

¿Considera Usted que el principio de celeridad procesal es importante en el proceso laboral?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	8	100	60	100	68	100.00
No	0	0	0	0	0	0.00
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia

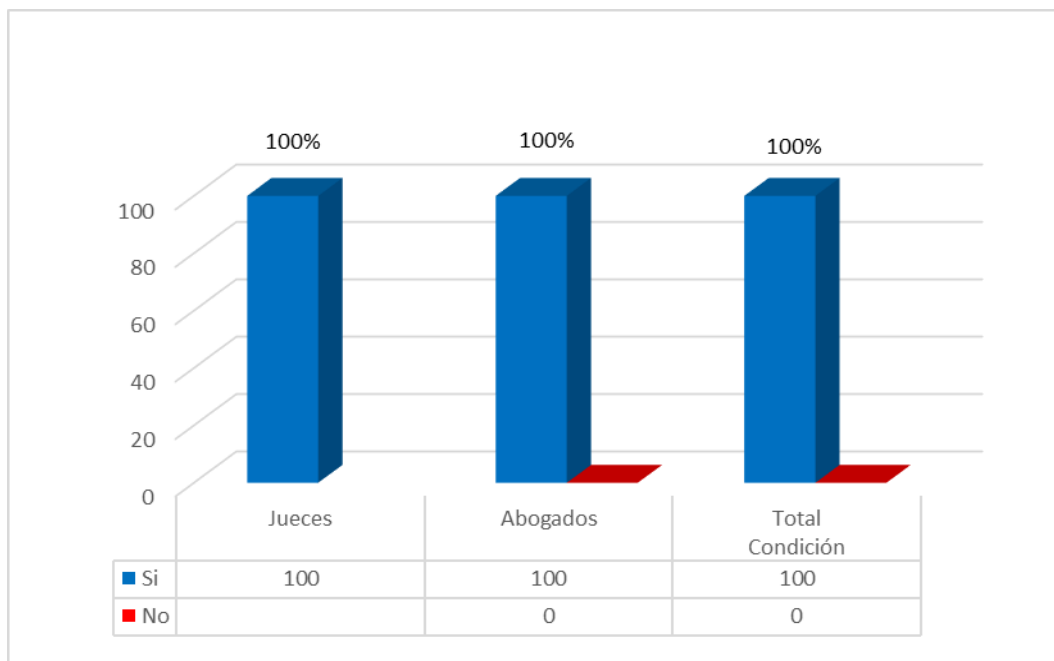


Figura 2: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla y figura 2, se observa que 100% de todos los encuestados consideran que el principio de celeridad es importante en el proceso laboral.

3.3 Tabla 3.

¿Considera Usted que las excepciones en el proceso laboral deben ser resueltas antes de la emisión de sentencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	N	%
Si	5	63	41	68	46	67.65
No	3	38	19	32	22	32.35
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

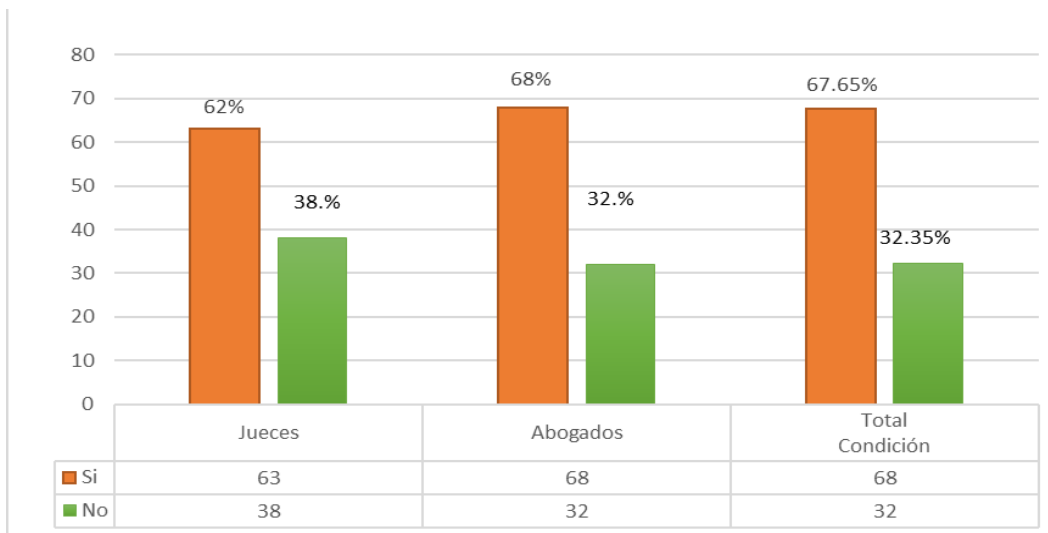


Figura 3: Elaboración propia

En la tabla y figura 3, se muestra que 62% de jueces consideran que se deben de resolver las excepciones antes de que se emita sentencia, mientras que 38% sostienen que dichas excepciones deben de resolver de manera conjunta con la sentencia. Por otro lado, 68% de los abogados refieren que las excepciones deben de resolverse antes de sentencia, mientras que 32% exponen lo contrario. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados manifiestan en un 68%, que las excepciones deben de resolverse antes de sentencia, pero 32% declaran que las excepciones deben de resolverse con la sentencia.

3.4 Tabla 4.

¿Considera Usted que el juez laboral debe tener en cuenta ciertos criterios para resolver las excepciones antes de la emisión de sentencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	N	%
Si	8	100	39	65	47	69.12
No	0	0	21	35	21	30.88
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

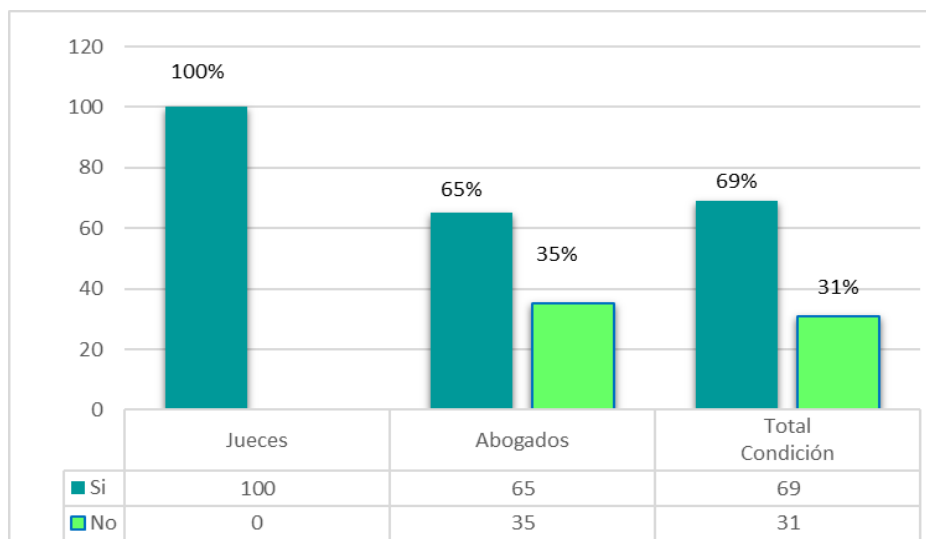


Figura 4: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 4, se observa que 100% de jueces consideran que ellos, como operadores jurídicos deben de considerar ciertos criterios para resolver las excepciones antes de sentencia, a diferencia de los abogados, quienes en un 65% concuerdan con los magistrados, mientras que un 35% refieren que no deben de existir criterios puesto que, las excepciones deben resolverse con la sentencia. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados refieren en un 69%, que deben de existir ciertos criterios para la resolución de las excepciones, pero 31% declaran de manera contraria.

3.5 Tabla 5.

¿Considera Usted que las excepciones perentorias deben de resolverse antes de la emisión de sentencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	N	%
Si	8	100	48	80	56	82.35
No	0	0	12	20	12	17.65
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

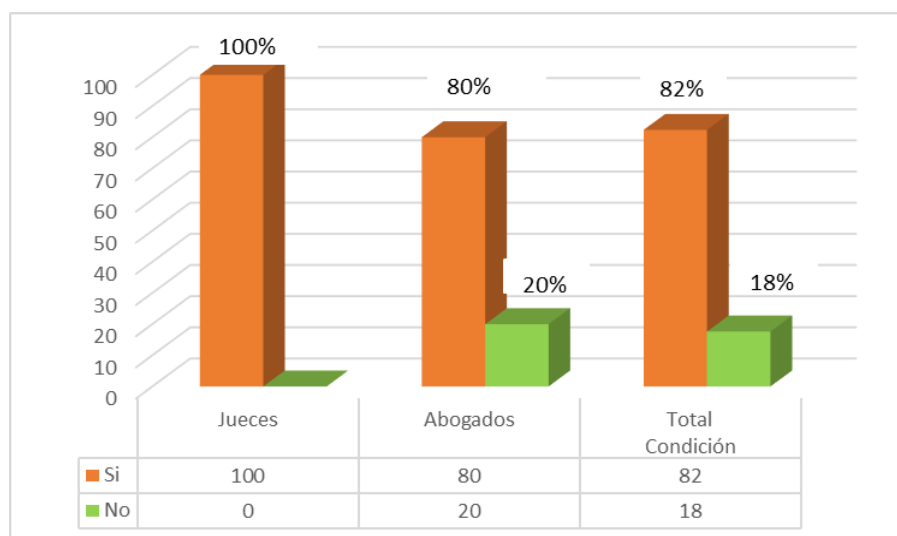


Figura 5: Elaboración propia.

En la tabla y figura 5, se aprecia que 100% de jueces consideran que las excepciones perentorias deben de resolverse antes de sentencia, por otro parte, los abogados, quienes en un 80% coinciden con los magistrados, mientras que un 20% refieren que las excepciones perentorias deben resolverse con la sentencia. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados manifiestan en un 82%, que las excepciones perentorias deben de resolverse antes de la sentencia, pero 18% argumentan todo lo contrario.

3.6 Tabla 6.

¿Considera Usted que las excepciones dilatorias deben de resolverse antes de la emisión de sentencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	7	87.50	41	68	48	70.59
No	1	12.0	19	32	20	29.41
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

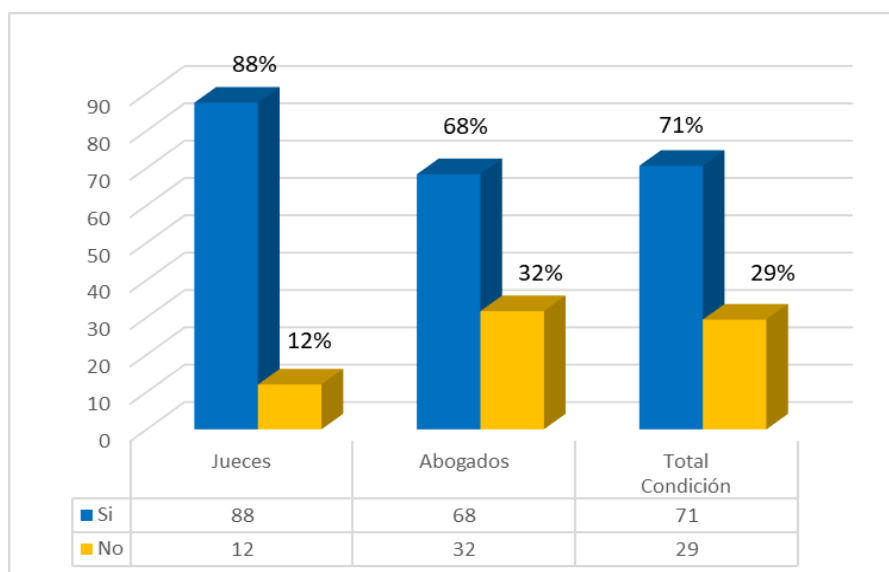


Figura 6: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 6, se muestra que 88% de jueces consideran que las excepciones dilatorias deben de resolverse antes de sentencia, mientras que 12% refieren lo contrario; por otro parte, los abogados, quienes en un 68% concuerdan con los magistrados, mientras que un 32% manifiestan que las excepciones perentorias deben resolverse con la sentencia. Por lo cual se concluye que, de los encuestados expresan en un 71%, que las excepciones dilatorias deben de resolverse antes de la sentencia, pero 29% declaran todo lo opuesto.

3.7 Tabla 7.

¿Considera Usted que nuestra legislación laboral debe de tomar como referencia a la legislación comparada respecto a que el momento adecuado para resolver las excepciones es antes de la emisión de sentencia?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	6	75	47	78	53	77.94
No	2	25	13	22	15	22.06
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

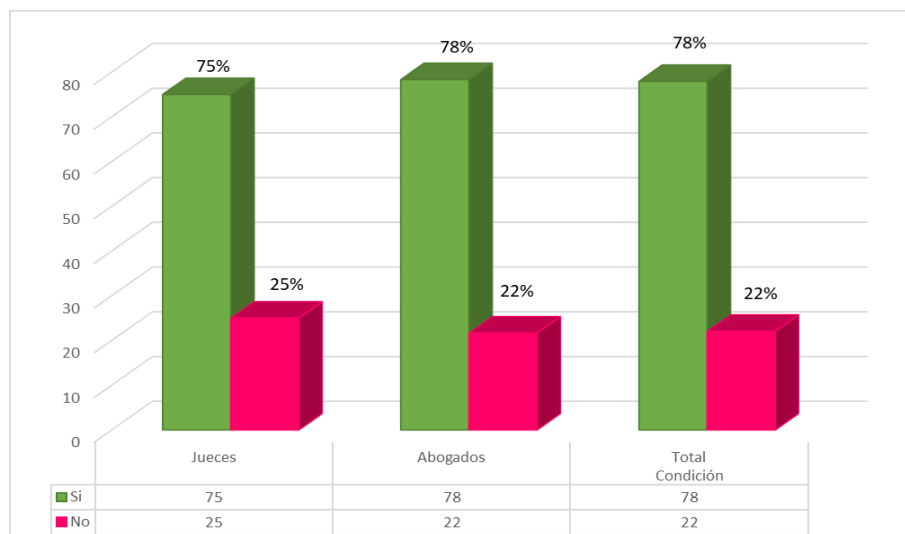


Figura 7: Elaboración propia.

En la tabla y figura 7, se aprecia que 75% de jueces contemplan que nuestra legislación laboral debe de tomar como referencia a la legislación comparada respecto a que el momento adecuado para resolver las excepciones es antes de la emisión de sentencia, en contraposición del 25 % quienes refieren lo contrario; por otro lado, los abogados, quienes en un 78% coinciden con los magistrados, en tanto que un 22% argumentan que nuestra legislación no debe tomar en cuenta nada. En definitiva, 78%, argumenta de manera afirmativa, mientras que 22% exponen todo lo contrario.

3.8 Tabla 8.

¿Considera Usted que en nuestra legislación laboral se debe regular expresamente el momento en que deben de resolverse las excepciones en el proceso laboral?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	7	88	48	80	55	80.88
No	1	13	12	20	13	19.12
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

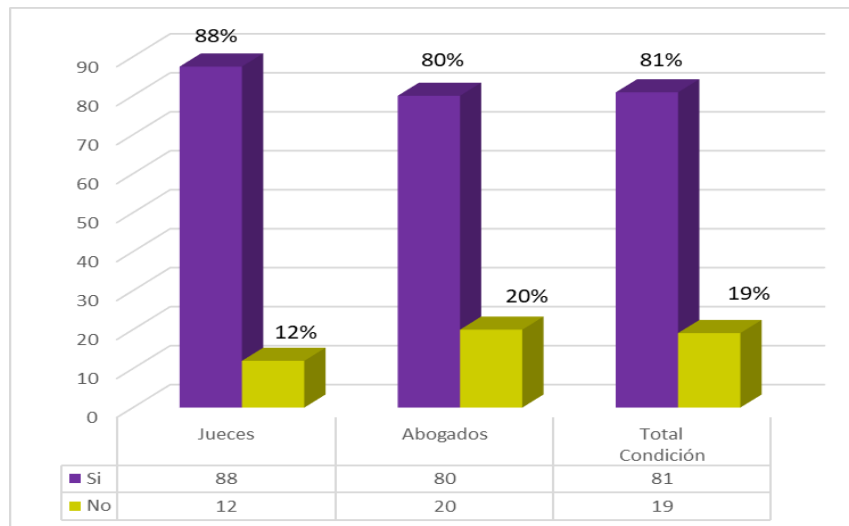


Figura 8: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 8, se observa que 88% de jueces consideran que en nuestra legislación laboral se debe regular expresamente el momento en que deben de resolverse las excepciones en el proceso laboral, entretanto 12% refieren lo opuesto; mientras que, los abogados en un 80% coinciden con los magistrados, en cambio un 20% refieren que en nuestra legislación laboral no es necesario que se exprese el momento de resolución. Por lo que se puede diferir que, los encuestados manifiestan en un 81%, que se debe regular en la legislación laboral el momento de resolución, pero 19% discrepan con dicha afirmación.

3.9 Tabla 9:

¿Conoce Usted si existe jurisprudencia vinculante que establezca criterios para resolver las excepciones en los procesos laborales ordinario y abreviados?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	5	63	7	12	12	17.65
No	3	38	53	88	56	82.35
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

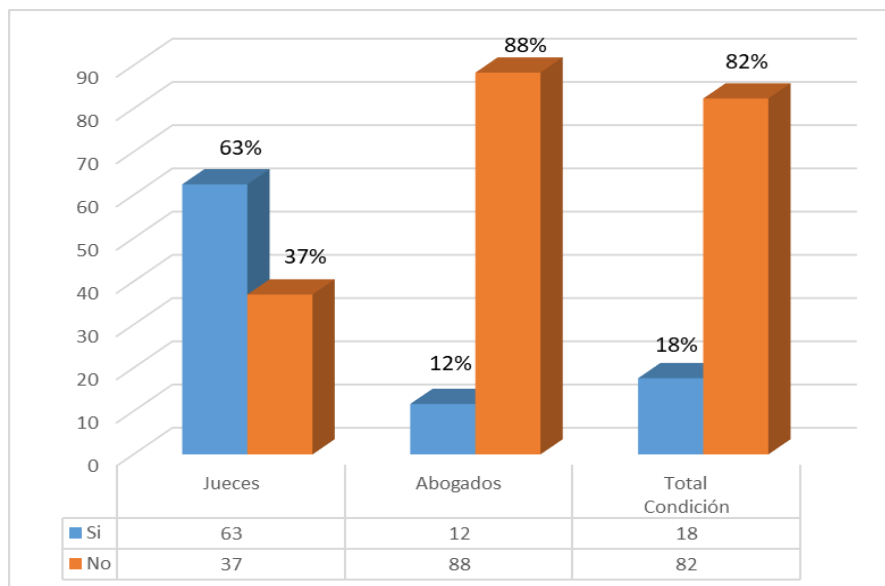


Figura 9: Elaboración propia.

En la tabla y figura 9, se muestra que 63% de jueces señalaron que, si existe jurisprudencia vinculante que establece criterios para resolver las excepciones en los procesos laborales ordinario y abreviados, en tanto 37% exponen lo contrario; por otro lado, los abogados, quienes en un 12% coinciden con los magistrados, mientras que un 88% refieren que no existe jurisprudencia vinculante que establezca criterios para la resolución de las excepciones. Por lo tanto, 18%, de los encuestados argumentaron que, si existe jurisprudencia vinculante, en tanto 82% manifiestan que no.

3.10 Tabla 10:

¿Considera Usted que debe existir una modificación vía adicción en el artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo, respecto a la resolución de las excepciones en el proceso laboral?

Respuesta	Jueces		Abogados		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Si	8	100	32	53	40	58.82
No	0	0	28	47	28	41.18
Total	8	100	60	100	68	100

Fuente: Elaboración propia.

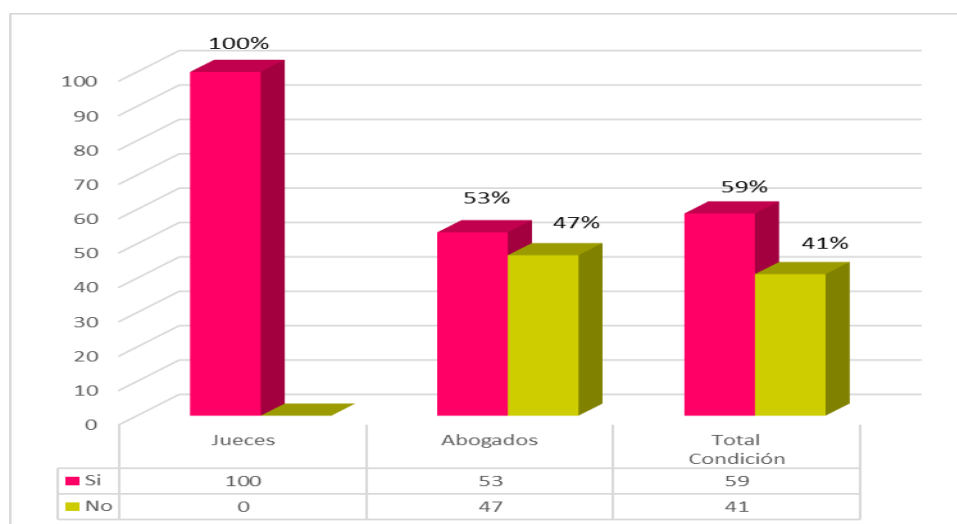


Figura 10: Elaboración propia.

En la tabla y figura 10, se aprecia que 100% de jueces consideran que, debe existir una modificación vía adicción en el artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo, respecto a la resolución de las excepciones en el proceso laboral; en relación a los abogados, quienes en un 53% coinciden con los magistrados, en contraposición al 47% refieren que no debe existir ninguna modificación. En conclusión, los encuestados argumenta en un 59%, que debe existir modificación vía adicción respecto la resolución de excepciones, mientras que 41% argumentan todo lo contrario.

IV. DISCUSIÓN

Los jueces laborales en los procesos ordinario y abreviado deben de resolver las excepciones en la etapa de conciliación, a fin de que exista celeridad procesal, es decir, éstas excepciones se deben de resolver antes de que se emita sentencia, tal como lo han referido el 67.65% de los diversos operadores jurídicos encuestados, mientras que el 32.35% refutaron lo contrario, conforme es de apreciarse de la tabla y figura 3; los argumentos expuestos por los encuestados concuerda con lo referido en la tercera conclusión del tesista Velásquez (2017) a nivel local, quien es citado en trabajos previos, que las excepciones deben de resolver en la etapa de conciliación en la audiencia única desarrollada en el proceso abreviado, y en la audiencia de conciliación que se desarrolla en el proceso ordinario; ante ello esta investigación va a contribuir a que en nuestra Ley Procesal del Trabajo dicho momento sea regulado de manera expresa.

Así mismo, lo señalado precedentemente se condice con lo desarrollado en la tercera conclusión del tesista Medrano (2012) quien es citado en trabajos previos a nivel internacional, contrastándose que se deben de resolver las excepciones, sean estas dilatorias o perentorias en la audiencia en la que concurren ambas partes a fin de proteger el principio de celeridad procesal, lo que se busca es proteger el principio cúspide del derecho procesal del trabajo, es decir que en un plazo razonable se resuelva la litis, tomándose en cuenta que una justicia tardía es inútil; además en el derecho laboral se protege el sustento de vida del trabajador y de su familia, por lo tanto, la resolución de las controversias deben de resolverse a una rápida prontitud.

Se logró encuestar los operadores jurídicos requeridos, quienes manifestaron por unanimidad que el principio de celeridad procesal es importante en el proceso laboral, tal como consta en la tabla y figura 2; además argumentaron que el fin de la regulación de la Ley Procesal del Trabajo en el 2010, fue proteger dicho principio, a fin de que los procesos laborales cual sea su naturaleza se resuelvan en el menor plazo posible, a fin de amparar los diversos derechos que protegen al trabajador, quien es la parte pasiva de dicha relación jurídico procesal.

También dichos operadores jurídicos argumentaron en dicho cuestionario, al momento de preguntarles por qué de dicha respuesta positiva, manifestando así que, las excepciones deben ser resueltas antes de sentencia, a fin de sanear el proceso, es decir que antes de

seguir con el transcurso del proceso, se deben de resolver las defensas procesales que se pueden presentar propiciando un pronunciamiento válido sobre el fondo de la litis, tal como sucede en el proceso civil; también para disminuir la carga procesal la cual genera que exista cierta desconfianza en la administración de justicia, ante ello, se deben de resolver las cuestiones procesales en el menor tiempo posible para el cumplimiento de la protección del principio de celeridad procesal.

A lo referido precedentemente, se colige a lo expuesto en la segunda conclusión de los tesisistas Molina y Ternova (2011) citados en trabajos previos a nivel internacional, corroborándose que el principio de celeridad procesal tiene como objetivo quitar las dificultades que se presentan en los procesos judiciales, haciendo que éstos sean ágiles, rápidos y menos formalistas. Así mismo se condice a lo señalado por Rojas (2014) citado en teorías relacionadas, quien ha manifestado que éste principio es el resultado del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, por su razón de su naturaleza a fin de que se pueda obtener una decisión rápida. Ante lo cual, se puede dilucidar que éste principio es muy importante para el desarrollo del proceso laboral a fin de que se resuelva el litigio del trabajador en un menor tiempo posible, teniéndose en cuenta que es un derecho fundamental.

Por otro lado, los jueces laborales deben de tener en cuenta ciertos criterios para resolver las excepciones en la etapa de conciliación, a fin de que en un plazo razonable sean resueltas, y no esperar que transcurra meses para que se emita una resolución, que puede ser emitida en el mismo acto, protegiéndose así, el principio de celeridad procesal, teniéndose en cuenta que en dicha etapa el demandado presenta ante el juez aquellas excepciones que estime conveniente así como los medios probatorios que la sustentan, por lo cual el magistrado debe correr traslado al demandante a fin de que las absuelva protegiéndose así, el principio de celeridad procesal; tal como se colige a lo referido en la séptima conclusión del tesisista Zuloeta (2012), quien es citado en trabajos previos en el ámbito internacional, comprobándose así que toda persona recurre a un proceso a fin de encontrar justicia, por lo tanto una justicia tardía es inútil.

A fin de poder verificar, el momento en que los jueces laborales resuelven las excepciones en la actualidad, se ha analizado cinco expedientes desarrollados en trabajos previos, los cuales se han tramitado en proceso ordinario y abreviado laboral, presentándose la dificultad de poder encontrarlos pero se logró obtenerlos, de los cuales se ha analizado la

clase de excepción presentada, es decir sean dilatorias o perentorias, y que más allá de la clasificación que tenga, han sido resueltas en la sentencia, comprobándose que los jueces laborales no han tomado en cuenta ciertos criterios para la resolución de las mismas pese a que podían hacerlo, menoscabando el principio de celeridad procesal debido a que, dichos procesos se alargaron por el plazo de uno o dos años aproximadamente, cuando debieron haberse culminado en un mes.

Respecto a ello, se encuestó a jueces superiores, especializados y abogados en materia laboral, quienes en un 69% concordaron en que los jueces deben de tomar en cuenta ciertos criterios para resolver las excepciones antes de la emisión de sentencia, tal como consta en la tabla y figura 4, mientras que el 31% manifiestan lo contrario, además de ello, en líneas abajo se les señaló que argumentaran por qué de dicha respuesta afirmativa, quienes manifestaron que se debe de tener en cuenta como primer criterio, la razonabilidad, como segundo criterio la proporcionalidad, como tercer criterio es que se debe de tener en cuenta los medios probatorios que haya presentado la parte demandada para sustentar su excepción; y como cuarto criterio, la protección del principio de celeridad procesal.

Las excepciones se deben de resolver antes de la emisión de sentencia en el proceso laboral en comparación a la legislación extranjera, sean éstas dilatorias y perentorias, tal como lo han referido los encuestados quienes señalaron en un 82% que las excepciones perentorias se deben de resolver antes de la emisión de sentencia, mientras que el 18% manifestaron lo contrario como consta en la tabla y figura 5; por otro lado, los mismos operadores jurídicos consideran en un 71 % que las excepciones dilatorias deben de resolverse antes de la emisión de sentencia pero 29% manifiestan lo contrario como consta en la tabla y figura 6; ante las respuestas dadas por los encuestados se puede diferir que en su mayoría concuerdan que las excepciones dilatorias y perentorias deben de ser resueltas en la audiencia de conciliación, y no al momento de emitir sentencia.

De tal manera ello se puede colegir a lo referido en la segunda conclusión del tesista Borbor (2014) citado en trabajos previos en nivel internacional, corroborándose de acuerdo a los resultados obtenidos que las excepciones dilatorias o perentorias se deben de resolver antes de la emisión de sentencia, como lo han referido los diversos operadores jurídicos en su mayoría. Así mismo, a lo manifestado por Rojas (2014) citado en teorías relacionadas al tema, puesto que, los magistrados a través de la mediación y ejecución debe de pedir a

ambas partes que oralicen aquellas cuestiones procesales que existan en el desarrollo del proceso, a fin de que el juez las resuelva en el mismo acto.

Así mismo, es menester precisar que, en la legislación comparada como el país de Venezuela, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) citado en teorías relacionadas al tema, en el artículo 138 de manera expresa regula que el magistrado deberá a través de la medicación y ejecución poder resolver en forma oral los vicios que puedan existir en el proceso, siendo dichos vicios, las excepciones que presente el demandado. De la misma manera en Colombia, en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (1948) citado en teorías relacionadas al tema, en el artículo 32 regula que el magistrado elegirá las excepciones que se realizaran en la audiencia de conciliación para que se pueda sanear el proceso y se fije el litigio.

Por otro lado, en Chile en el Código de Trabajo de Chile (1994) citado en teorías relacionadas al tema, ha regulado en el artículo 453 que en la audiencia preparatoria el magistrado iniciara con la exposición de las excepciones que se hayan interpuesto. Por lo que se puede dilucidar que en la legislación comparada se encuentra regulado de manera expresa en qué momento se debe de resolver dichas excepciones. Al momento de ejecutarse el cuestionario, los operadores jurídicos manifestaron en un 78% que nuestra legislación laboral debe de tomar como referencia a la legislación comparada mientras que el 22% manifestaron lo contrario tal como consta en la tabla y figura 7, al aplicarse el instrumento los encuestados que respondieron de manera negativa argumentaron que no se debe de tomar como referencia la legislación extranjera debido a que son realidades distintas a la nuestra.

Ante dicha realidad problemática es que se propone la modificación vía adición en el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, sobre el momento adecuado de la resolución de las excepciones, es así que, a la aplicación del instrumento, los encuestados manifestaron en un 81% que no conocen jurisprudencia vinculante que establezca los criterios para resolver las excepciones en los procesos laborales ordinario y abreviado, mientras que el 19% refutaron lo contrario como consta en la tabla y figura 9; por lo cual permite diferir que ante la falta de pronunciamiento por parte de los máximos administradores de justicia, es importante que se encuentre establecido de manera expresa en la norma, siendo en este caso, en la Ley Procesal de Trabajo.

De la misma manera, se debe de señalar que los operadores jurídicos manifestaron en un 81% que en nuestra legislación laboral se debe de regular de manera expresa el momento en que deben de resolverse las excepciones, siendo esto, a través de la modificación vía adicción del artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, pero el 19% manifestaron lo contrario como ha quedado acreditado en la tabla y figura 8. En contraste a ello a lo referido por el tesista Donoso (2015) citado en los trabajos previos a nivel internacional ha sido corroborado, toda vez que el derecho procesal laboral debe de regularizar en su norma la relación justa y equilibrada entre el trabajador y su empleador, puesto que el trabajador al ser la parte débil de dicho vínculo jurídico procesal, se debe de priorizar los derechos que le amparan.

Pero no ha quedado corroborado a lo manifestado por los encuestados quienes referían la no regulación de dicho momento toda vez que se debe de tomar en cuenta el tipo de excepción que es presentada, debido a que algunas excepciones necesitan de actuación probatoria para que sean resueltas, por ello se debe de esperar hasta que se emita sentencia.

Luego de haberse realizado la discusión previa sobre los objetivos planteados, se corrobora la hipótesis planteada en ésta investigación esto es que, los jueces laborales deben de resolver las excepciones en los procesos ordinarios y abreviados en la etapa de conciliación, a fin de que exista una mayor celeridad procesal, esto se ha corroborado con lo manifestado por los encuestados en un 67.65 % en la tabla y figura 3 quienes han señalado que las excepciones se deben de resolver antes de que se emita sentencia, así mismo el 69 % de operadores jurídicos han referido que el juez laboral debe de tener en cuenta ciertos criterios para resolver las excepciones antes de que se emita sentencia como consta en la tabla y figura 4, corroborándose así que de acuerdo a la aplicación del instrumento a los operadores jurídicos quienes son especialistas de la materia han concluido en ello, debido a que se trata de proteger el principio de celeridad procesal, el cual es el encargado de amparar el derecho de la parte pasiva en un menor tiempo posible.

Coligiéndose a lo referido por Yedro (2015) citado en teorías relacionadas al tema, quien manifiesta que a través de éste principio se trata de evitar la dilación de los procesos puesto que acarrearía la desigualdad entre el trabajador y el empleador.

Se debe precisar que, ha existido ciertas dificultades, una de ellas fue al momento de aplicar el respectivo instrumento, debido a que algunos encuestados no tenían la

disponibilidad para resolverlo pese a ello se logró encuestar los operadores jurídicos requeridos; así mismo, a fin de poder verificar el momento en que los jueces laborales resuelven las excepciones en la actualidad, se tuvo por conveniente analizar cinco expedientes, los cuales se han tramitado en proceso ordinario y abreviado laboral, presentándose la dificultad de poder encontrarlos pero se logró obtenerlos; finalmente, la información sobre el tema de investigación ha sido escasa, puesto que no hay investigaciones sobre en qué momento se deben resolver las excepciones, pero se investigó aquellos temas relacionados a este, así como la doctrina comparada.

Finalmente, se corrobora la hipótesis por lo que se propone la modificación vía adición del artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, a fin de que se regule expresamente el momento en que el juez laboral resuelve las excepciones, siendo ello, la etapa de conciliación, puesto que es la adecuada para que se sane el proceso y se emita un pronunciamiento válido sobre el fondo de la pretensión laboral; es así que el 59% de los encuestados manifestaron que debe de existir la referida modificación, a fin de que el juez tenga la obligación de pronunciarse en dicho acto y no hasta la emisión de la sentencia, a fin de cumplir el principio celeridad procesal y no se incremente la carga judicial.

V. CONCLUSIONES

1. Los jueces laborales en los procesos ordinario y abreviado deben de resolver las excepciones en la etapa de conciliación, a fin de que exista una mayor celeridad procesal, es decir las excepciones deben de resolverse en la etapa de conciliación desarrollada en la audiencia única en el proceso abreviado, y en la audiencia de conciliación que se desarrolla en el proceso ordinario, toda vez que se trata de proteger la fuente de sustento del trabajador quien es la parte pasiva de dicho vínculo jurídico procesal; además, teniéndose en cuenta que con la cooperación del principio de inmediación el magistrado en el mismo acto puede resolver aquellas cuestiones procesales que se presenten en el proceso. Además de esta manera se sana el proceso, propiciando un pronunciamiento válido sobre el fondo.
2. Se ha corroborado la hipótesis planteada en ésta investigación esto es que, los jueces laborales deben de resolver las excepciones en los procesos ordinarios y abreviados en la etapa de conciliación, a fin de que exista una mayor celeridad procesal, ante ello los magistrados deben de tener en cuenta ciertos criterios para resolver las excepciones antes de que se emita sentencia, de acuerdo a lo referido por los operadores jurídicos, debido a que se trata de proteger el principio de celeridad procesal, el cual es el encargado de amparar el derecho de la parte pasiva en un menor tiempo posible
3. Los magistrados deben utilizar criterios para resolver las excepciones antes de que se emita sentencia, los cuales son: a) la razonabilidad, esto es en base a la razón y el máximo de la experiencia los magistrados, en combinación de ambos podrán resolver en la misma etapa dichas defensas procesales; b) proporcionalidad, que en el mismo acto de presentación de las excepciones se corra traslado a la parte demandante para que las absuelva y en base al principio de inmediación el magistrado emita una resolución; c) medios probatorios que haya presentado la parte demandada, quiere decir, que esta parte procesal debe de sustentar su excepción en base a pruebas a fin de convencer al juez; d) la protección del principio de celeridad procesal, el magistrado tomando en cuenta los criterios antes referidos debe de emitir una resolución donde declare fundada o infundada las excepciones propuestas.
4. Las excepciones dilatorias y perentorias deben de ser resueltas antes de que se emita sentencia, teniéndose en cuenta la legislación comparada conforme a Venezuela,

Colombia y Chile, quienes han regulado de manera expresa el momento en que deben de resolverse las excepciones sean dilatorias o perentorias; ante ello se debe de tomar como modelo dichas regulaciones toda vez que las realidades de dichos países son semejantes a la nuestra, debido a que el derecho procesal laboral trata de proteger todos los derechos fundamentales que tiene todo trabajador, así como lo ha referido el Organismo Internacional del Trabajo, por lo cual su protección es el fin de todos los Estados.

5. Finalmente, resulta necesaria la modificación vía adicción del artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, a fin de que se regule expresamente el momento en que el juez laboral resuelve las excepciones; siendo ello en la etapa de conciliación, por cuanto es la adecuada para que sane el proceso y emita un pronunciamiento válido sobre el fondo de la pretensión laboral, a fin de que exista la obligación de pronunciarse en dicho acto y no hasta la emisión de sentencia, para que pueda existir celeridad procesal y no se incremente la carga judicial.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda que el Poder Legislativo promulgue una Ley, en la cual se modifique el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, a fin de que se regule expresamente que, en la etapa de conciliación se debe de resolver las excepciones presentadas por la parte demandada, a fin de amparar el principio de celeridad procesal.
- 2.** Se recomienda que los Jueces Laborales, a través de los principios de oralidad e inmediación resuelvan las excepciones presentadas por el demandado, en la etapa de conciliación, emitiendo una resolución correspondiente, a fin de sanear el proceso hasta que se emita un pronunciamiento sobre el fondo de dicha litis.
- 3.** Se sugiere que las partes procesales, principalmente la parte demandada, fundamente la excepción que presenta ante el juez laboral, a través de medios probatorios verosímiles que amparen su pretensión, dando al magistrado elementos decisorios para emitir un pronunciamiento válido.

VII. PROPUESTA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El Bachiller en Derecho que suscribe LEYDI ESMITH ALBERCA CASTILLO, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA VÍA ADICCIÓN EL ARTÍCULO 19 DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

I. FÓRMULA LEGAL

Artículo 1°.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, respecto a regular expresamente el momento en que el juez laboral resuelve las excepciones; siendo la etapa de conciliación, por cuanto es la adecuada para que sanee el proceso y emita un pronunciamiento válido sobre el fondo de la pretensión laboral, a fin de protegerse el principio de celeridad procesal.

Artículo 2°.- Modificar el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo

Modificase el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, de la siguiente forma:

Artículo 19.- Requisitos de la contestación

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes, **siendo una de ellas, las excepciones, las cuales deben de ser resueltas en la etapa de conciliación a fin de que se sanee el proceso y se emita**

pronunciamiento válido sobre el fondo de la pretensión. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

La reconvencción es improcedente.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

II. 1 Aspectos Generales

Al analizar la Ley Procesal de Trabajo, se puede dilucidar que no se precisa específicamente el momento en que se debe de resolver las excepciones, que son presentadas por el demandado como defensas procesales, ocasionando que en la actualidad los jueces elijan el momento que para ellos sea conveniente. En la legislación derogada, esto es la Ley N° 26636 se regulaba de manera expresa el momento en que eran interpuestas las excepciones, siendo ésta, en la contestación de demanda y eran resueltas en la Audiencia Única, en la cual el juez iniciaba con la actuación de pruebas referidas a las excepciones propuestas a fin de realizarse el saneamiento procesal. Lo que se puede diferir, que más allá de haberse promulgado en el año 2010 la ley actual, existe un retroceso en cuanto a la regulación del momento en que se debe de resolver las excepciones.

Teniéndose en cuenta que a través del Decreto Supremo N° 003-80 TR, en el cual se regulaba todo lo referido al proceso laboral, no se mencionaba sobre el momento en que se podían presentar las excepciones, ni en la etapa en que debían ser resueltas; tal como sucede en la legislación vigente. Pese a ello, es menester precisar que la actual ley presenta varios cambios, los cuales son importantes, tales como la incorporación del principio de oralidad e inmediación, los cuales permiten que estos procesos se lleven en un plazo razonable, a fin de que los jueces puedan resolver aquellas cuestiones que se puedan presentar en el mismo acto, protegiéndose así, el principio de celeridad procesal.

Por lo que, ante dicho panorama, se realizó el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral en el año 2014, en el que se debatieron diversos temas, dentro de los cuales, se debatió en primer lugar las excepciones, su oralización, y el momento en que debía resolverse, si en la propia audiencia o junto con la sentencia. Después de haberse realizado el debate correspondiente, se concluyó que, "No es obligatorio que las excepciones sean oralizadas en audiencia correspondiente para que las tenga en cuenta, basta que conste

en el escrito de contestación y pueden ser resueltas con la sentencia o antes de ella". (Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, 2014, p.90).

En relación a la conclusión que se arribó, no se solucionó la realidad problemática que se está viviendo en relación a éste punto, debido a que no se dilucidó el momento adecuado para resolver la excepción es en la sentencia o "antes de ella", dejando dicha imprecisión. Así pues, no se comparte esa decisión arribada; debido, además, a que, no se pueden resolver las excepciones en sentencia, después de transcurrido mucho tiempo, para esperar hasta que en sentencia el juez señale si se declara fundada dicha excepción ocasionando el quiebre de dicho proceso.

Además, es menester precisar que resulta aún inoficioso, cuando se trate de excepciones perentorias, como incompetencia, cosa juzgada, caducidad, las cuales se deben de resolver en audiencia, y así evitar un trajín judicial sin razón alguna.

En la realidad los jueces laborales vulneran el principio de celeridad procesal, puesto que resuelven dichas excepciones en la sentencia, esto se ha visto reflejado, al haberse analizado cinco expedientes, los cuales se han tramitado en proceso ordinario y abreviado laboral, analizándose la clase de excepción presentada, es decir sean dilatorias o perentorias, y que más allá de la clasificación que tenga, han sido resueltas en la sentencia, comprobándose que los jueces laborales no han tomado en cuenta ciertos criterios para la resolución de las mismas, pese a que podían hacerlo, menoscabando el principio de celeridad procesal debido a que, dichos procesos se alargaron por el plazo de uno o dos años aproximadamente, cuando debieron haberse culminado en un mes. Resultando inoficioso, cuando dichas excepciones se debieron de resolver en la etapa de conciliación, y así evitar un trajín judicial sin razón alguna.

Por lo que se puede dilucidar, que existe un perjuicio a dicho principio, puesto que el juez laboral debió de resolver dicha excepción en el momento adecuado, es decir en la etapa de conciliación, a fin de que el demandado sustente la excepción con los medios probatorios suficientes que la amparan, y en ese mismo acto correr traslado al demandante para que la absuelva.

Ante dichos sucesos, se aplicó un instrumento a diversos operadores jurídicos quienes a través de sus respuestas se llegó a concluir que los jueces laborales en los procesos

ordinario y abreviado deben de resolver las excepciones en la etapa de conciliación, a fin de que exista celeridad procesal, tal como lo han referido el 67.65% de los diversos operadores jurídicos encuestados, conforme es de apreciarse de la tabla y figura 3; además se colige a lo referido por Velásquez (2017) quien refiere que las excepciones deben de resolver en la etapa de conciliación en la audiencia única desarrollada en el proceso abreviado, y en la audiencia de conciliación que se desarrolla en el proceso ordinario; ante ello esta investigación va a contribuir a que en nuestra Ley Procesal del Trabajo dicho momento sea regulado de manera expresa.

Así mismo, lo señalado precedentemente se condice con lo señalado por Medrano (2012) quien manifiesta que deben de resolver las excepciones, sean estas dilatorias o perentorias en la audiencia en la que concurren ambas partes a fin de proteger el principio de celeridad procesal, lo que se busca es proteger el principio cúspide del derecho procesal del trabajo, es decir que en un plazo razonable se resuelva la litis, tomándose en cuenta que una justicia tardía es inútil; además en el derecho laboral se protege el sustento de vida del trabajador y de su familia, por lo tanto, la resolución de las controversias deben de resolverse a una rápida prontitud.

En relación a ello, se debe de regular de manera expresa que en la etapa de conciliación se debe de resolver las excepciones planteadas, teniendo en cuenta la legislación extranjera, sean éstas dilatorias y perentorias, tal como lo han referido los encuestados quienes señalaron en un 78% que nuestra legislación laboral debe de tomar como referencia a la legislación comparada tal como consta en la tabla y figura 7, debido a que en base a ello se puede aplicar la misma situación en nuestro país.

Ante ello, se propone que se modifique el artículo 19 de la Ley Procesal del Trabajo, esto es que se establezca de manera expresa que el momento adecuado para resolver las excepciones es en la etapa de conciliación, en base a ello al aplicarse el instrumento, los encuestados manifestaron en un 81% que en nuestra legislación laboral se debe de regular de manera expresa el momento en que deben de resolverse las excepciones, siendo esto. En contraste a ello Donoso (2015) refiere que el derecho procesal laboral debe de regularizar en su norma la relación justa y equilibrada entre el trabajador y su empleador, puesto que el trabajador al ser la parte débil de dicho vínculo jurídico procesal, se debe de priorizar los derechos que le amparan.

II. 2 Marco Legal

1) Constitución Política del Perú

Artículo 107.-

(...) Así mismo lo tienen los ciudadanos que ejercen el derecho de iniciativa conforme a ley.

2) Ley Procesal del Trabajo N° 29497

Artículo 19.- Requisitos de la contestación (Actual)

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

La reconvencción es improcedente.

Artículo 19.- Requisitos de la contestación (Modificada)

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes, **siendo una de ellas las excepciones. En caso de no prosperar la conciliación se procederá al saneamiento procesal en el cual se resolverán las excepciones.** Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

La reconvencción es improcedente.

II. 3 Contenido de la norma

La presente norma busca modificar vía adicción el momento en que deben de resolverse las excepciones en el proceso laboral, con la finalidad de proteger el principio de celeridad procesal; además que los jueces laborales, tengan la obligación de resolverlas en la etapa de conciliación en base al principio de oralidad e intermediación.

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

Ante la aprobación del presente proyecto de ley y su consecuente promulgación incorporándose la modificación propuesta, surtirá efecto únicamente sobre las excepciones que se hayan presentado a partir de la publicación en el diario Oficial El Peruano, por lo mismo que no tendrá un efecto retroactivo.

IV. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

El proyecto de ley no generará ningún costo al Estado Peruano, debido que a que no se generará un presupuesto adicional a ninguna entidad.

Referencias

LIBROS

1. Arévalo, J. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Editorial Rodhas SAC.
2. Casassa, S. (2014). Las excepciones en el Proceso Civil. Lima: Editorial El Búho.
3. Lorenzo, J. (1999). Excepciones Dilatorias y perentorias en el Proceso Laboral y de Seguridad Social. Madrid: Editorial Aranzadi SA.
4. Rodríguez, J. (2018). Manual Práctico del Proceso Laboral. Lima: Motivensa Editora Jurídica.

LIBROS VIRTUALES

5. Blackburn, D. (2015). Labour law: Its role, trends and potential. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111442.pdf

CÓDIGOS Y LEYES

6. Código Civil (1984).
7. Código de Trabajo de Chile (1994).
8. Decreto Supremo N° 03-80-TR (1980)
9. Ley N° 26636 (1996)
10. Ley N° 29497 (2010).
11. Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela (2002).

TESIS

12. Aniceto, M. (2019). “Las convenciones probatorias y su incidencia en la celeridad procesal en la etapa de juzgamiento, en el juzgado penal colegiado del distrito judicial de Huánuco – 2018” (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2060>
13. Borbor, L. (2014). “Las excepciones dilatorias y perentorias en la defensa del Juicio Civil” (tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3809>
14. Campos, G. (2018). “El principio de primacía de la realidad como elemento desnaturalizador de los contratos por servicio específico en la provincia de Chiclayo, 2013-2016” (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5044>
15. Chames, M. (2009). “El Derecho Laboral: Evolución histórica y defensa en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos” (tesis de postgrado). Universidad Estatal Belo Horizonte. Recuperado de: <https://repositorio.uned.ac.cr/handle/120809/1223?locale-attribute=en>
16. Cruz, O. (2016). “La excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda y la vulneración del derecho de defensa del demandado en el proceso civil” (tesis de postgrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPAO_3c74025474538dcba93384f09632470d/Description#tabnav
17. Díaz, N. y Diestras, T. (2017). “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral” (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9300>
18. Donoso, K. (2015). “La Ineficacia de la Acción Extraordinaria de Protección en el Proceso Laboral” (tesis de pregrado). Universidad San Francisco de Quito. Recuperado de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3974>

19. Llerena, G. (2019). “Irrenunciabilidad de Derechos Laborales en las Conciliaciones con Pretensión Dineraria de los Procesos Judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017” (tesis de posgrado). Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de: <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9258>
20. Medrano, A. (2012). “Tramite de las excepciones dilatorias en materia laboral y la necesidad de resolverse en la misma audiencia” (tesis de pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. Recuperado de: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9585.pdf
21. Molina, J. y Ternova, M. (2011). “Principios constitucionales de celeridad procesal y plazo razonable en los juicios civiles” (tesis de postgrado). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Recuperado de: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2066/Principios_procesales_Codigo_procesal_constitucional.pdf?sequence=1
22. Morales, G. (2014). “Los medios de defensa y las excepciones dilatorias en el proceso civil” (tesis de pregrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2202>
23. Morales, L. (2016). “La prescripción de la acción laboral y la revalidación de la pretensión en el Derecho Procesal Civil” (tesis de postgrado). Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4686>
24. Navarro, J. (2014). “Principio Constitucional de Celeridade Processual” (tesis de pregrado). Universidad de Sao Paulo. Recuperado de: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/o-principio-da-celeridade-processual-a-luz-do-jushumanismo-e-do-direito-processual-moderno/>
25. Olivera, M. (2017). “Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Modulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el 2015” (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4347?show=full>

26. Padilla, C. (2018). “La Resolución de Conflictos Laborales y la Conciliación Judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis desde la Perspectiva en la Ciudad de Chiclayo” (tesis de pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3673>
27. Pico, L. (2016), “La acción extraordinaria de protección en el derecho laboral”, (tesis de posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4982>
28. Ramos, K. (2018). “Vulneración del Principio de Celeridad Procesal en el Proceso Especial Contencioso Administrativo en Chiclayo 2016” (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5173>
29. Rodríguez, C. (2018). “La Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral y la Posible Afectación del Derecho al Plazo Razonable y la Irrenunciabilidad de Derechos” (tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1448>
30. Romero, F. (2014). “Las excepciones Dilatorias y Perentorias en la Defensa del Juicio Civil” (tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3809>
31. Salazar, J. (2018). “Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los Juzgados Laborales de Chiclayo / periodo 2015-2016” (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5587>
32. Solorzano, M. (2018). “La Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandante y demandado en el Código Procesal Civil” (tesis de pregrado) Universidad San Pedro. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122009000200005
33. Tapullima, D. (2017). “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago del concepto de productividad, en el Expediente N° 2015015843-0-1706-jp-

la-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2017” (tesis de pregrado). Universidad de Católica Los Ángeles Chimbote. Recuperado de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5070>

34. Velásquez, P. (2017).” Reforma de la Nueva Ley procesal del Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso ordinario y abreviado” (tesis de segunda especialidad). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12521>
35. Zuleta, M. (2012). “El Plazo Razonable como garantía procesal” (tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/9404/ZuletaGomezHeidyJohana2012.pdf;jsessionid=AB54B5E7DBAFB5548DD2E79F09E6B37B?sequence=1>

REVITAS INDEXADAS

36. Acosta, L. (2008), Right to Development. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 38, (108). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151413541008>. (Redalyc)
37. Ágreda, J. (2004). A propósito de la flexibilización en el derecho del trabajo: El régimen laboral de las microempresas. Foro Jurídico, 3. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18339>. (Dialnet)
38. Apolin, D. (2017). El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. Foro Jurídico, 82. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico>. (Latindex).
39. Arce, E. (2012). The labor guardianship of worker’s fundamental rights: A pending subject in times of reform. Derecho PUCP, 68. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142019>. (Redalyc)
40. Arévalo, J. (2018). The Principles of the Labor Proceedings. Lex, 22. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>. (Dialnet)

41. Barraca, J. (2013). A Lévinas' main distinction about human rights: other's rights and the third one. *Prisma Jurídico*, 12 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93428124007>. (Redalyc).
42. Biachi, E. y Brunken, P. (2018). The formulation of administrative decisions on human rights. *Revista do direito*, 1 (57). Recuperado de <https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/index>. (Redalyc)
43. Cainelli, M. (2014). Denúncia da lide e o processo do trabalho após emenda constitucional Nº 45/2004. Recuperado de [http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/5556/Morgana%20Cainelli .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/5556/Morgana%20Cainelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Canessa, M.(2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP*, 63 (1). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10588/11060>. (SCIELO)
45. Cardoso, T. y Bassani A. (2017). A efetividade do direito do trabalhador: por um diálogo necessário entre o direito internacional e o direito do trabalho através do transconstitucionalismo. *Revista Prisma Jurídico*, 16 (1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/934/93453803009.pdf>. (Redalyc)
46. Castro, T. y Camatta, N. (2017). Ideologia, decisão judicial e direitos fundamentais sociais: uma análise do RE 590.415. *Prisma Jurídico*, 16 (2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93454289002>. (Redalyc)
47. Cavicchioli, G. (2016). A Justiça do Trabalho e a repetição da forma-valor. *Revista Direito & Práxis*, 7 (13). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350944882006>. (Redalyc)
48. Chamie, J. (2018). Notes about Some General Principles of Law: A View of Some General Principles and Their Influence on The Law of Obligations in Colombian Legal Experience. *Derecho PUCP*, 80. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/19956. (Redalyc)

49. Da Silva, L. (2018). O direito processual trabalhista espanhol e os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos. *Revista Prisma Jurídico*, 17 (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/934/93458829002/93458829002.pdf>. (Redalyc)
50. De Leon, J., Azpeitia, H, y Lozano, F. (2016). The essence of fundamental rights. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5 (10). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503954317013>. (Redalyc)
51. De Miranda, C. (2000). Las excepciones materiales en el proceso civil español. *Dialnet*, 4 (5). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=189027>. (Dialnet).
52. De Oliveira, L. (2013). Uma justificação fenomenológica para a flexibilização princípio protecionista na seara laboral por meio da viabilidade da aplicação do princípio da primazia da realidade em favor do empregador. *Prisma Jurídico*, 12 (2). Recuperado de Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93429992006>. (Redalyc)
53. Duque, S., Quintero, M. y Gonzalez, P. (2016). The protection at work for people with disabilities. *Revista de Derecho*, 45. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85144617004>. (Redalyc)
54. Durán, A. (2014). The jurisprudence of the inter-american court of human rights in the perspective of administrative law: special reference to the case *Gelman vs. Uruguay*. *Revista de Investigações Constitucionais*, 1 (2). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534056248006>. (Redalyc).
55. Fajardo, L. (2013). International Law of Human Rights as the Main Source of the Colombian law. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 43, 118. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151429053008>. (Redalyc).
56. Fernandes, P. (2009). O direito de ter direitos: manual de direitos humanos para organizações sociais, por Esteban Rodriguez, Mariana Relli, Gabriel Appella

- (Coord.). Prisma Jurídico. 8 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93412810015>. (Redalyc).
57. Fernández, H. (2014). La reforma del proceso laboral en Uruguay: El regreso al proceso laboral autónomo. Derecho PUCP, 68 (11). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2832> (SCIELO)
58. Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Derecho & Sociedad, 37. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13173>. (Dialnet).
59. Gándara, M. (2017). Towards a non-colonial human rights theory. Revista Direito e Práxis, 8, 4. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350954304023>. (Redalyc)
60. García, B. (2010). Inestabilidad laboral en México: el caso de los contratos de trabajo. Estudios Demográficos y Urbanos, 25 (1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31221540003>. (Redalyc)
61. Glave, C. (2017). Notes About Some Elements of the Content of a Due Collective Process in Peru. Derecho PUCP, 78. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/18641. (Redalyc)
62. Gomes, J. y Silva, V. (2017). A estabilização da decisão de saneamento processual e o impacto à aplicação do princípio iura novit curia. Revista de Direito da Faculdade Guanambi, 4, 2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065440>. (Dialnet)
63. Goyes, I., Hidalgo, M. (2016). Los principios procesales del trabajo: armonías y desarmonías en las Altas Cortes. Revista ADVOCATUS, 14 (28). Recuperado de: <http://www.revistaadvocatus.com/indexaciones/> (Latindex)
64. Guisso, S., y Meira, P. (2013). Trabalho, natureza e sociedade. Revista Argumentum, 5 (1). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4835032>. (Dialnet)

65. Huapaya, R. (2015). The right to an administrative due process in the general administrative procedure act of Peru. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2 (1). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534056245005>. (Redalyc)
66. Jaramillo, L. (1995). Excepciones de mérito que se pueden proponer como previas. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho procesal*, 18 (18-19). Recuperado de <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/43> (Redalyc)
67. Mônia, L. y Felipe, A. (2017). O controle de convencionalidade e o Judiciário brasileiro: a sua aplicação pelo Tribunal Superior do Trabalho como forma de proteger a dignidade da mão-de-obra (vedação de terceirização de atividade-fim) no case Carneiro Távora v. Telemar Norte Leste e Contax. *Revista de Investigações Constitucionais*, 4 (1). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534057803006>. (Redalyc)
68. Monroy, J. (1993). Los Principios Procesales en el Código Procesal Civil de 1992. *THEMIS: Revista de Derecho*, 25. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5109981>. (Dialnet)
69. Morales, J. (2014). La inconstitucionalidad del trámite establecido en el Código Procesal Civil para resolver la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda. *Derecho PUCP*, 56 (5). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10588/11060>. (SCIELO)
70. Muradas, D., Pereira, F. (2018). Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Revista Direito e Práxis*, 9 (4). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=350959546005>. (Redalyc)
71. Osorio, R. (2018). Language in legal interpretation: the principles under humanist theory. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 28, 128. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151459455011>. (Redalyc)

72. Parra, J. (1982). Algunas ideas sobre las excepciones de fondo. Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 59. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?query=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=Algunas+ideas+sobre+las+excepciones+de+fondo. (Dialnet).
73. Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Ciencia Ergo Sum, 23 (2). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>. (Redalyc)
74. Priori, G. y Perez – Prieto, R. (2012). The burden of proof in the labor process. Revista IUS ET VERITAS, 45. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/search/search>. (Redalyc)
75. Ribeiro, E. y De Abreu, S. (2007). Os Centros de Ressocialização e o Processo de Trabalho do Assistente Social. Revista Emancipação, 7 (1). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4023615>. (Dialnet)
76. Rojas, A. (2002). Algunos aspectos de la Reforma al Código de Procedimiento Laboral (Ley 712 de 2001). Revista de Derecho, 18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85101811>. (Redalyc).
77. Rosa, R. (2013). The Inter-American Court of Human Rights in defense of Fundamental Freedoms. Revista de Direito Econômico e Socioambiental, 4 (2). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6172860>. (Dialnet)
78. Rosso, R. (2018). Honorários periciais na reforma trabalhista - Novos paradigmas. Revista Prisma Jurídico, 17 (2). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93458829006>. (Redalyc)
79. Saavedra, R. (2016). Revalorando el derecho laboral. Revista Catedra Villareal, 4 (2). Recuperado de <http://revistas.unfv.edu.pe/index.php/RCV/article/view/70>. (SCOPUS)

80. Salas, S. (2013). Procedural sanitation and fixing controversial points for the proper conduct of the process. *Revista Iust Et Veritas*, 23 (47). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11943>. (Dialnet)
81. Sanguineti, W. (2003). Derechos Fundamentales y Contrato de Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español. *Foro Jurídico* (2). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18307>. (Dialnet).
82. Santos, H. (2010). Derecho Procesal del Trabajo: Principios, Naturaleza, Autonomía y Jurisdicción. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 10. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640265009>. (Redalyc)
83. Souza, G. (2014). O Novo Código de Processo Civil e a Transformação da Celeridade em Princípio Absoluto. *Argumentum - Revista de Direito*, 13 (7). Recuperado de <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/1097/691>. (SCIELO)
84. Tupinambá, C. (2014). *Competência da Justiça do Trabalho á Luz da Reforma Constitucional*. Rio de Janeiro: Forense. (Latindex)
85. Viales, R., Chavarría, D., y Araya, R. (2016). El proceso de reforma al Código Procesal Laboral: Legislación laboral, actores sociales y lenguajes de valoración. Tres elementos clave de la política sociolaboral en Costa Rica, 1998-2016. *Memorias. Revista Digital de Arqueología e Historia*, 66 (97). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=6534>. (Dialnet)
86. Vidal, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*, (09). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18528>. (Redalyc)
87. Villasmil, Y., Batlle, A. y Rincon, Y. (2013). La desigualdad procesal para el reclamo de prescripción de antigüedad para los funcionarios públicos dentro de los principios del derecho. *Razon y Palabra*, 81. Recuperado de www.revistarazonypalabra.org/index.php/ryp. (SCIELO)

88. Villavicencio, A. (2012). Labor Law at the postmodern crossroads. *Derecho PUCP*, 68. Recuperado de www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142002. (Redalyc)
89. Wunder, D. (2014). Human and fundamental rights between the Comparative Constitutional Law and International Law. *Revista de Investigações Constitucionais*, 1, 2. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534056248001>. (Redalyc).
90. Yedro, J. (2015). Principios Procesales. *Derecho & Sociedades*, 38 (8). Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13125/13736> (SCIELO)

JURISPRUDENCIA

91. Expediente 4781-2011, Corte Suprema del Perú. Recuperado de: <https://www.google.com/search?q=Expediente+47812011&oq=Expediente+471-2011&aqs=chrome..69i57.730j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>.

ANEXOS

ANEXO 1 - A
MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE TESIS
NOMBRE DEL ESTUDIANTE: ALBERCA CASTILLO LEYDI ESMITH
FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿En qué momento los jueces laborales deben de resolver las excepciones a fin de que exista celeridad en los procesos laborales ordinario y abreviado?	Objetivo General: Determinar en qué momento los jueces laborales deben de resolver las excepciones, a fin de que exista celeridad en los procesos ordinarios y abreviados.	Los jueces laborales deben de resolver las excepciones en los procesos ordinarios y abreviados en la etapa de conciliación a fin de que exista una mayor celeridad procesal.	V.I: Los jueces laborales deben de resolver en la etapa de conciliación a fin de que exista una mayor celeridad procesal. V.D: Excepciones en los procesos ordinarios y abreviados	Descriptivo	- 9 Jueces Superiores Laborales, quienes laboran en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. - 4 Jueces del Juzgado Especializado Laboral - 8550 abogados pertenecientes al ICAL	Encuesta	Deductivo
	Objetivos Específicos: a) Explicar los criterios que debe utilizar el juez laboral para resolver las excepciones en la etapa de conciliación. b) Identificar cuáles son las excepciones que deben de resolverse en la etapa de conciliación, en comparación a la legislación comparada. c) Proponer la modificación, vía adicción, sobre el momento adecuado que deben de resolverse las excepciones, en el artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo.			DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
	Cuantitativo			- 4 Jueces Superiores Laborales - 4 Jueces Especializados - 60 abogados especializados en materia laboral	Cuestionario		

ANEXO 1- B



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO

“La resolución de las excepciones en los procesos laborales ordinario y abreviado antes de la emisión de sentencia”

Instrucciones:

A continuación, Señor encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario en forma anónima y con honestidad para así desarrollar la investigación señalada, se agradece de antemano por su colaboración.

Condición:

JUEZ LABORAL ABOGADO

Preguntas:

1. ¿Considera Usted que el principio de celeridad procesal es importante en el proceso laboral?

SI NO

2. ¿Considera Usted que las excepciones en el proceso laboral deben ser resueltas antes de la emisión de sentencia?

SI NO

Si su respuesta es afirmativa, indique porque:


Raúl T. Portuñas Quijano
ABOGADO
REG. COLE. N° 1410

3. ¿Considera Usted que el juez laboral debe tener en cuenta ciertos criterios para resolver las excepciones antes de la emisión de sentencia?

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa, indique ¿Cuáles serían esos criterios?:

4. ¿Considera Usted que las excepciones perentorias deben de resolverse antes de la emisión de sentencia?

SI

NO

5. ¿Considera Usted que las excepciones dilatorias deben de resolverse antes de la emisión de sentencia?

SI

NO

6. ¿Considera Usted que nuestra legislación laboral debe de tomar como referencia a la legislación comparada respecto a que el momento adecuado para resolver las excepciones es antes de la emisión de sentencia?


SI

NO

7. ¿Considera Usted que en nuestra legislación laboral se debe regular expresamente el momento en que deben de resolverse las excepciones en el proceso laboral

SI

NO



Raúl T. Portuñas Quijano
ABOGADO
REG. COLE. N° 1416

8. ¿Conoce Usted si existe jurisprudencia vinculante que establezca criterios para resolver las excepciones en el proceso laboral ordinario y abreviado?

SI

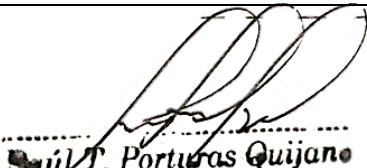
NO

9. ¿Considera Usted que debe existir una modificación vía adición en el artículo 19° de la Ley Procesal del Trabajo, respecto a la resolución de las excepciones en el proceso laboral?

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa, indique ¿Por qué?:


Raúl T. Porturas Quijano
ABOGADO
REG. CAL. N° 1416

ANEXO 1 –C

CONSTANCIA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El presente documento es para constatar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema denominado

“LA RESOLUCIÓN DE LAS EXCEPCIONES EN LOS PROCESOS LABORALES ORDINARIO Y ABREVIADO ANTES DE LA EMISIÓN DE SENTENCIA”

Usando el METODO DE KUDER-RICHARDSON(KR-20), la cual se verifica la documentación adjuntada en **Anexos**.

Para la interpretación del coeficiente de KR-20 se está tomando las siguientes escalas:

0.01a 0.20 Muy bueno

0.21a 0.40 Baja

0.41a 0.60 Moderada

0.61a 0.80 Alta

0.81a 1.00 Muy Alta

Dando fe que se utilizaron encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad en favor de la investigación, ya que el coeficiente de fiabilidad obtenido es igual a **0.755**, el mismo que refleja un coeficiente "**Alto**" dentro de la escala de fiabilidad; en conclusión el instrumento de recolección de datos es **confiable**.

Estampo mi sello, rubrica y numero de documento nacional de identidad para la conformidad del especialista y metodólogo de la investigación.


Scn. Miguel Angel Zuloeta Malco
CEL. Nº 09091

ANEXOS:

$$KR-20 = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sigma^2 - \sum p \cdot q}{\sigma^2} \right)$$

En donde:

K = Numero de items del instrumento

$k-1$ = Numero de items del instrumento - 1

1 = Unidad

$\sum p \cdot q$ = Sumatoria de los productos de $p \cdot q$

σ^2 = Varianza de las puntuaciones totales

Aplicando la formula:

$$KR-20 = \left(\frac{9}{9-1} \right) * \left(1 - \frac{2}{4.49} \right) = 0.755$$

Finalmente:

Tabla 1:

*Resultado obtenido al aplicar el coeficiente de KR-20 al cuestionario de 9 preguntas:
aplicado a: 8 jueces, 60 abogados y 60 trabajadores.*

KUDER-RICHARDSON	Encuestados
0.755	68

Fuente: Investigación propia


Econ. Miguel Angel Zuloeta Malca
CEL. Nº 09091

Tabla 2:

Consolidado del cuestionario aplicado a: 8 jueces, 60 abogados.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
2	1	0	1	1	0	0	1	0	0
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0
4	1	0	1	1	0	1	1	0	0
5	1	0	1	0	1	1	0	1	1
6	1	0	1	0	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	0	1
8	1	0	0	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	0	1	1
10	1	1	0	1	1	1	0	1	1
11	1	1	0	1	0	1	1	1	1
12	1	1	0	1	1	1	1	0	1
13	1	1	0	1	1	1	1	1	0
14	1	1	0	1	1	1	1	0	1
15	1	1	0	0	1	1	0	1	1
16	1	1	0	1	1	1	0	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	0	1	1	1	0	1	1
19	1	1	1	1	0	1	1	0	1
20	1	0	1	1	0	0	1	0	0
21	1	1	1	1	1	1	0	1	1
22	1	1	0	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	0	1	1	1	1	1
25	1	0	0	1	1	1	1	1	1
26	1	1	0	1	1	1	1	1	0
27	1	1	1	1	1	0	1	1	1
28	1	1	1	1	0	0	1	0	1
29	1	1	0	1	1	1	1	1	1
30	1	1	0	1	1	1	0	0	1
31	1	1	0	0	1	1	0	1	1
32	1	1	1	0	1	1	1	1	0
33	1	0	1	1	0	0	1	0	0
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	0	0	1	0	1	1	1
36	1	0	1	1	0	0	1	0	0
37	1	0	0	1	0	1	0	0	0
38	1	1	0	0	1	1	1	1	1
39	1	0	1	0	0	1	0	0	0
40	1	1	0	1	1	1	0	1	1


 Econ. Miguel Angel Zuloeta Malca
 CEL. N° 09091

41	1	0	1	0	0	0	1	0	0
42	1	1	0	1	1	1	0	1	1
43	1	1	0	0	1	1	1	1	1
44	1	0	1	1	0	0	0	0	0
45	1	1	1	1	1	1	0	0	0
46	1	1	1	0	1	1	1	1	1
47	1	0	1	0	0	1	1	0	0
48	1	1	0	1	1	1	0	1	1
49	1	0	1	0	0	0	0	0	0
50	1	1	0	1	1	1	0	1	1
51	1	1	1	1	1	1	0	1	1
52	1	0	0	1	0	1	0	0	1
53	1	0	0	1	0	1	0	0	0
54	1	1	1	1	1	1	1	0	1
55	1	1	0	0	1	1	0	1	1
56	1	1	0	1	1	1	0	1	1
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1
58	1	1	0	1	1	1	0	1	1
59	1	0	0	0	0	0	0	0	1
60	1	0	0	1	0	0	1	0	0
61	1	1	1	1	1	1	0	1	1
62	1	0	1	0	0	1	1	0	0
63	1	1	0	1	1	1	0	1	1
64	1	0	1	0	0	0	0	0	0
65	1	1	0	1	1	1	0	1	1
66	1	1	0	1	1	1	0	1	1
67	1	0	0	1	0	1	0	0	1
68	1	1	1	1	1	1	0	1	0

Fuente: Investigación propia


 Eoon. Miguel Ángel Zuloeta Malca
 CEL. Nº 09091