



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

“Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los
Trabajadores, Cuya Pretensión no Supere las 10 URP”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Cruz Villegas Wilian Jhoel

ASESOR:

Mejía Chuman Rosa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Procesal Laboral

CHICLAYO – PERÚ

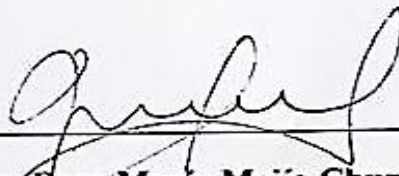
2018

PÁGINA DEL JURADO



Mgtr. Ana Alejandra Ramos Gonzales.

PRESIDENTE



Dra. Rosa María Mejía Chuman.

SECRETARIO



Mgtr. Félix Inocente Chero Medina.

Vocal.

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación con todo mi amor: a Dios, por brindarme la sabiduría y la oportunidad de lograr mis metas, en la carrera profesional de derecho; y, en mi vida personal.

A mis padres, Manuel Cruz Valverde y Teresa Villegas Chunga, que son la base fundamental en mi vida, en los triunfos y momentos difíciles que me han demostrado su amor incondicional.

A mi asesor temático, el Doctor Chero Medina Félix por su apoyo incondicional durante el desarrollo de la presente investigación.

A Alexandra Silva Buleje, quien en todo tiempo me motivo para continuar con el desarrollo de la presente tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios del universo y fuente de agua viva por permitirme culminar esta hermosa etapa de mi vida profesional.

A mis padres por enseñarme a perseverar a través de sus sabios consejos.

Al Doctor Chero Medina Félix, quienes me asesoraron y me orientaron en la elaboración de la presente tesis.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cruz Villegas Wilian Jhoel con DNI. N° 75918762, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo - Filial Chiclayo.

Chiclayo, 27 de julio del 2018.



Cruz Villegas Wilian Jhoel.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En acatamiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Universidad “César Vallejo”, presento ante ustedes la tesis titulada “La Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los Trabajadores, Cuya Pretensión no Supere las 10 URP”, para optar el título profesional de abogado.

El documento consta de 8 capítulos: el primer capítulo lleva por título Introducción, en él se describe la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos de la investigación; el segundo capítulo se titula método, en él se describe el diseño de investigación, las variables operacionales, población, muestra, los instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad, los métodos de análisis de datos; en el tercer capítulo se dan a conocer los resultados obtenidos; en el cuarto capítulo mencionamos la discusión; en el quinto capítulo se dan a conocer las conclusiones; en el sexto capítulo se dan a conocer las recomendaciones; en el séptimo capítulo se conforma por la propuesta. Finalmente en el octavo capítulo se dan por terminado el trabajo con las referencias bibliografía consultada, anexos y se describe el desarrollo de la metodología del sistema propuesto.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
EDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	17
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	18
1.2.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	18
1.2.1.1. En San Salvador.....	18
1.2.1.2. En Colombia.....	19
1.2.2. NIVEL NACIONAL.....	20
1.2.2.1. En Trujillo.....	20
1.2.3. NIVEL LOCAL.....	22
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	23
1.3.1. NORMATIVA LEGAL DEL PROCESO LABORAL.....	23
1.3.1.1. Constitución.....	23
1.3.1.2. Ley Procesal del Trabajo.....	23
1.3.2. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	24
1.3.2.1. En Venezuela.....	24
1.3.2.2. En Chile.....	24
1.3.2.3. En Ecuador.....	25
1.3.3. ÁMBITO DE LA JUSTICIA LABORAL.....	25
1.3.3.1. Alcances de la Justicia Laboral.....	25
1.3.3.2. Las prestaciones de servicio.....	26
1.3.3.3. Los conflictos jurídicos.....	26
1.3.4. FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL.....	27
1.3.4.1. Concepto del Proceso Laboral.....	27
1.3.4.2. Desigualdad compensada.....	27

1.3.4.3.	El privilegio del fondo sobre la forma.....	28
1.3.4.4.	El debido proceso oral.....	28
1.3.4.5.	La discriminación positiva.....	28
1.3.4.6.	El rol protagónico del juez.....	29
1.3.5.	DERECHO DEL TRABAJO.....	29
1.3.5.1.	Concepto.....	29
1.3.5.2.	Autonomía del Derecho del Trabajo.....	30
1.3.6.	PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO DE TRABAJO.....	31
1.3.6.1.	Manifestaciones del Principio Protector.....	31
1.3.7.	DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	32
1.3.7.1.	Evolución Histórica.....	32
1.3.7.2.	Concepto.....	33
1.3.8.	DERECHO DE DEFENSA.....	33
1.3.8.1.	Defensa Cautiva.....	33
1.3.8.2.	El Derecho de Elección de un Abogado Defensor.....	34
1.3.9.	ORALIDAD.....	34
1.3.9.1.	Importancia de la Oralidad.....	34
1.3.9.2.	Reflexiones acerca de la oralidad.....	35
1.3.10.	PRINCIPIOS RECTORES.....	36
1.3.10.1.	Inmediación.....	36
1.3.10.2.	Oralidad.....	36
1.3.10.3.	Concentración.....	37
1.3.10.4.	Celeridad.....	37
1.3.10.5.	Economía Procesal.....	37
1.3.10.6.	Veracidad.....	37
1.3.11.	SUJETOS PROCESALES.....	38
1.3.11.1.	El Juez.....	38
1.3.11.2.	El Abogado.....	38
1.3.11.3.	Las Partes.....	39
1.3.12.	TÉCNICAS DE LITIGACIÓN.....	39
1.3.12.1.	TEORÍA DEL CASO.....	39
1.3.12.2.	ALEGATO DE APERTURA.....	40
1.3.12.3.	EXAMEN DIRECTO.....	40
1.3.12.4.	CONTRAEXAMEN.....	41

1.3.12.5.	OBJECIONES.....	41
1.3.12.6.	ALEGATO DE CLAUSURA.....	41
1.3.12.7.	CASUÍSTICA.....	42
1.3.13.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	44
	AUDIENCIA:.....	44
	COMPARECENCIA:.....	44
	DEFENSA TÉCNICA:.....	44
	DEFICIENCIA:.....	44
	EMPLEADOR: Es aquel sujeto que delega órdenes al trabajador.....	44
	NLPT: Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.....	44
	ORALIDAD:.....	44
	PRESTADOR DE SERVICIO:.....	44
	PRETENCION: Es aquella acción que se pide ante el órgano jurisdiccional.....	45
	TÉCNICAS DE LITIGACION ORAL: Es una herramienta fundamental utilizada por los litigantes en derecho para la versión de los hechos.....	45
1.4.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	45
1.5.	JUSTIFICACIÓN.....	45
1.6.	HIPÓTESIS.....	45
1.7.	OBJETIVO.....	46
1.7.1.	General.....	46
1.7.2.	Específico.....	46
II.	MÉTODO.....	46
2.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	46
2.1.1.	Tipo de investigación.....	46
2.1.2.	Nivel de investigación.....	46
2.2.	VARIABLE Y OPERALIZACIÓN.....	47
2.2.1.	Variable independiente.....	47
2.2.2.	Variable dependiente.....	47
2.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
2.3.1.	Población.....	51
2.3.2.	Muestra.....	51
2.4.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	51
a)	Cuestionario.....	51

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.	52
2.5.1. Método deductivo.....	52
2.6. ASPECTOS ÉTICOS.	52
III. RESULTADOS.	53
TABLA Y FIGURA N° 01: ¿Tiene conocimiento, que el artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: Los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin la necesidad de abogado, cuando la pretensión reclamada no supere las 10 URP?	53
TABLA Y FIGURA N° 02: ¿Conoce usted, que el proceso laboral se inspira en los principios de la oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal?	54
TABLA Y FIGURA N° 03: ¿Considera usted, que la oralidad permite una continuación directa entre el juez, abogado y las partes?.....	55
TABLA Y FIGURA N° 04: ¿Considera usted, que los abogados son los únicos protagonistas que tienen el conocimiento técnico y pueden oralizar los hechos de debate que lleva a cabo dentro del desarrollo de la audiencia?.....	56
TABLA Y FIGURA N° 05: ¿Cree usted, que el trabajador ante la falta de defensa técnica de un abogado podrá asumir su propia defensa en el desarrollo del proceso laboral?.	57
TABLA Y FIGURA N° 06: ¿Considera usted, que la comparecencia de un trabajador sin abogado impide un buen resultado en el proceso laboral?	58
TABLA Y FIGURA N° 7: ¿Cree usted, que se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP?	59
TABLA Y FIGURA N° 08: ¿Considera usted, que los trabajadores deben contar con una defensa técnica en las pretensiones que no supere las 10 URP?.....	60
TABLA Y FIGURA N° 09: ¿Considera usted, que nos encontramos ante una deficiencia procesal en el artículo 16° del último párrafo de la NLPT?	61
TABLA Y FIGURA N° 10: ¿Cree usted, que se debe modificar el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo?.....	62
TABLA Y FIGURA N° 11: ¿tiene usted, conocimiento que con la Nueva Ley Procesal del Trabajo puede iniciar un proceso laboral sin la necesidad de un abogado, cuando su pretensión no supere el monto de s. / 4,150.00?	63
TABLA Y FIGURA N° 12: ¿Diga usted, alguna vez ha iniciado un proceso laboral, cuya pretensión económica es menor de s. / 4,150.00?.....	64
TABLA Y FIGURA N° 13: ¿considera usted, que la falta de presencia de un abogado afecta el desarrollo de un proceso laboral?	65
TABLA Y FIGURA N° 14: ¿sabe usted que es el principio de oralidad en un proceso laboral judicial?.....	66
TABLA Y FIGURA N° 15: ¿podría usted presentarse a un proceso laboral judicial sin abogado y ejercer su propia defensa?.	67

TABLA Y FIGURA N° 16: ¿considera usted, que el Ministerio de Trabajo debe contar con un grupo de abogados de oficio para el asesoramiento de los trabajadores de bajos recursos económicos en un proceso laboral ante el poder judicial?.....	68
TABLA Y FIGURA N° 17: Resumen de las respuestas de los encuestados de la investigación.....	69
IV. DISCUSIÓN.	70
V. CONCLUSIONES.	75
VI. RECOMENDACIONES.....	76
VII. PROPUESTA.	77
VIII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.	81
ANEXOS.	84
ENCUESTA REALIZADO A LOS JUECES Y A ABOGADOS EN MATERIA LABORAL.....	84
ENCUESTA REALIZADO A LOS TRABAJADORES.	87
CONSTANCIA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	89
METODO DE KUDER RICHARDSON	90
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	93
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.....	94
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS.....	95

RESUMEN

La presente investigación, se desarrolla la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere las 10 URP, la misma que ha sido desarrollada en la provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque del año 2018.

Por tal razón, se ha utilizado el diseño cuantitativa de tipo de investigación no experimental de nivel correlacional, la población estuvo conformada por diez jueces, cincuenta abogados en materia laboral; y, así mismo por diez Trabajadores de la ciudad de Chiclayo, por ende la población será heterogénea, la misma que se necesita para arribar a la corroboración de la hipótesis, para la recolección de datos se creyó conveniente aplicar el cuestionario; dicho instrumento fue elaborado para el desarrollo de la investigación, en conclusión se vulnera el principio de oralidad y el derecho defensa técnica, debido a que resulta inconcebible pretender que el trabajador asuma su propia defensa, en consecuencia se vulnera el derecho a quienes acuden ante la jurisdicción laboral en busca de una solución de conflictos laborales.

Palabras Claves: Empleador, Trabajador, Oralidad, Defensa Técnica.

ABSTRACT

The present investigation, develops the violation of the principle of orality and the right of technical defense of workers, whose claim does not exceed 10 URP, the same that has been developed in the province of Chiclayo Lambayeque Department of the year 2018.

For this reason, the quantitative design of non-experimental type of correlational level research has been used, the population was made up of ten judges, fifty lawyers in labor matters; and, likewise for ten Workers of the city of Chiclayo, therefore the population will be heterogeneous, the same that is needed to arrive at the corroboration of the hypothesis, for the data collection it was considered convenient to apply the questionnaire; this instrument was developed for the development of the investigation, in conclusion it violates the orality principle and the technical defense right, because it is inconceivable to pretend that the worker assumes his own defense, consequently the right is violated to those who come before the labor jurisdiction in search of a labor dispute resolution. Key

Words: Employer, Worker, Orality, Technical Defense.

I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación aborda como situación problemática, la deficiencia procesal que acarrea el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, que ha establecido la comparecencia del trabajador sin defensa técnica ante el órgano jurisdiccional, siempre que su pretensión sea menor a 10 URP; es por ello, que se genera la vulneración del principio de oralidad y derecho de defensa técnica.

La tesis citada a nivel nacional por el autor Rojas (2015), donde el tesista concluye, “la actitud adoptada por los juzgadores constituye también un factor determinante en el reducido índice de fallo inmediato; pues, en la mayoría de casos consiste en la falta de compromiso y colaboración de las partes, procurando, al menos, sacar algo de aprovechamiento a la diligencia; y en los otros casos, el juez adopta una actitud demasiado pasiva, ya que su participación se reduce a la mera anunciación del paso de una etapa a otra.(...)” (p. 188-189)

El comportamiento de las partes, durante el desarrollo de la audiencia alude a la decisión que tomara el juzgador; es por ello, que en la audiencia las exposiciones orales de los abogados y de las partes prevalecen sobre lo escrito; siendo esto así, es absurdo que el trabajador asuma su propia defensa.

En ese sentido la tesis citada a nivel internacional por los autores Osorio y Sierra (2015), reporta que “Se encuentran debilidades por parte de los estudiosos del derecho como la falta de preparación por parte de los abogados nuevos y con experiencia en temas como lo son: la oralidad, facilidad de síntesis, teoría de la argumentación, improvisación y en general en temas que permitan a los abogados de una forma eficaz, precisa y efectiva la sustentación de los argumentos necesarios que se encuentren enmarcados dentro de la Ley. (...)” (p. 188-189)

Situación que se considera, la existencia de una falta de preparación por parte de los abogados en temas relacionados a las técnicas de litigación oral aplicables al proceso laboral peruano y que resulta una exigencia practica a partir de la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497; siendo esto así, al verificarse que los profesionales del

derecho en la mayoría de casos carecen de preparación y capacitación respecto al tema, lo que implica que resulta inconcebible pretender que el trabajador asuma su propia defensa.

Gamarra et al (2015), citado en el marco teórico, señala que el ciudadano al encontrarse afectado, sus derechos laborales, acude ante el órgano jurisdiccional, haciendo uso del debido proceso, en garantía a la tutela jurisdiccional efectiva, con el fin de resolver conflictos laborales, el juez al verificar el caso suscitado, plasmara su decisión a través de una resolución que encuentre debidamente motivada, poniendo fin a los conflictos laborales. (p.27-29)

Es necesario recalcar la pregunta que motivo la tesis, ¿De qué manera se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica que tienen los prestadores de servicio en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP?

Con respecto a la justificación de la investigación, nos encontramos ante una falta de defensa por parte del prestador de servicios que acude a la audiencia de juzgamiento sin la concurrencia de un abogado defensor y es necesario poder modificar ese vacío que tiene la norma legal para así poder tener un mejor desarrollo en el proceso laboral.

Por otra parte, se considera que con esta investigación, se dará a conocer la deficiencia que existe en la Ley Procesal De Trabajo N° 29497, en el tercer párrafo del artículo 16, el cual establece que los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin necesidad de un abogado defensor cuando el monto reclamado no supere las 10 URP.

Los prestadores de servicios serán beneficiados, con la ejecución de la presente investigación; se plantea la modificatoria del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, a fin de que los prestadores de servicio se encuentren protegidos ante la vulneración del principio de oralidad y el derecho a la defensa técnica.

Respecto al objetivo general, se determina la vulneración del principio de oralidad y derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere la 10 URP, así mismo, los objetivos específicos es: a) Analizar la vulneración del principio de oralidad en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP, b) Determinar que los prestadores de servicios deben contar con una defensa técnica en las pretensiones

que no superen las 10 URP, c) Proponer la modificatoria vía adición en el artículo 16° de La Ley Procesal Del Trabajo.

Se logró constatar la hipótesis planteada, que la no exigencia de un abogado en las pretensiones de los trabajadores que no superan las 10 URP, vulneran los principios de oralidad y defensa técnica en el proceso laboral.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

El trabajo es uno de los pilares más importantes para la subsistencia del ser humano, en algunos casos se genera una serie de conflictos entre el empleador y el trabajador para poder dar solución a estos problemas, se deben someter a un Proceso Judicial, con el fin de evitar que algunos de ellos puedan evadir su responsabilidad.

Un Proceso Judicial requiere de mucha responsabilidad, lo que significa una inversión de dinero y tiempo por parte del empleador y del trabajador, la Ley Procesal del Trabajo, beneficia a los trabajadores que carezcan de medios económicos para que puedan apersonarse a un proceso laboral sin la concurrencia de un abogado defensor, siempre que su pretensión no supere las 10 URP.

El prestador de servicio, al encontrarse afectado su derecho, en garantía al acceso a la justicia, interpone su demanda ante el Poder Judicial, le corren traslado a la otra parte, el empleador contrata los servicios de un abogado y contesta su demanda en el plazo indicado de acuerdo a Ley, caso que no ocurre con el trabajador.

De otro lado, se aprecia que en la realización de la audiencia concurre el empleador con su abogado defensor; y, el prestador de servicios comparece sin defensa técnica, por lo que el trabajador se encontrará en la capacidad de afrontar el desarrollo del proceso; es por ello, que se aprecia una deficiencia procesal que existe en el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley Procesal Del Trabajo.

La oralidad permite una comunicación directa entre el juez, las partes, abogados y testigos, las exposiciones se hacen de manera oral, donde prevalece lo oral sobre lo escrito, el juez es el mediador de esta escena de debate y es el único quien puede intervenir en cualquier momento a las partes, a sus abogados y terceros.

Los abogados son los únicos protagonistas que pueden oralizar los hechos de debate que se lleva a cabo en el desarrollo de la audiencia, el artículo 16° de la Ley Procesal del

Trabajo contempla un vacío legal al momento que se aplica el principio de la oralidad por falta de defensa técnica, ya que los litigantes tienen la capacidad y el deber de oralizar los hechos que se presenten en el proceso.

El empleador ante la defensa técnica de su abogado asumirá el desarrollo del proceso, en la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y sentencias, el trabajador por falta de estabilidad económica podrá enfrentarse a un proceso sin la comparecencia de un abogado defensor.

De todo lo antes expuesto, se aprecia un problema de investigación, es decir que se hace necesario modificar, vía adición el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, para poder contemplar ese vacío que tiene la norma legal y poder tener un mejor desarrollo en el proceso laboral.

1.2. TRABAJOS PREVIOS.

1.2.1. NIVEL INTERNACIONAL.

1.2.1.1. *En San Salvador.*

Carbajal, Guevara y Hernández (2016), en su tesis titulada: “La Aplicabilidad de la Oralidad en el Proceso Laboral Salvadoreño”, tesis para optar el título de licenciado en ciencias jurídicas, de la Universidad de el Salvador; expone en su quinta conclusión lo siguiente:

“Otras de las conclusiones en cuanto a la investigación, con la aplicabilidad de la oralidad en todas las etapas procesales de los juicios laborales, se estableció que un juicio Laboral basado en la oralidad de sus actos, es decir, en el sistema de audiencias, sería tramitado más ágilmente, ya que se propiciaría la sencillez y la concentración de las etapas del juicio, así como la intermediación del juzgador en el desarrollo del proceso para un mejor conocimiento de los medios de prueba.” (p.188)

La posición de los autores, respecto al nuevo proceso oral laboral en San Salvador tiene semejanza respecto a la etapa probatoria de nuestra Ley Procesal del Trabajo; siendo esto así, los únicos y capases de desvirtuarlos medios probatorios interpuesto por la parte contraria son los profesionales en derecho, en consecuencia se afirma que resulta carente de razonabilidad pretender que los trabajadores puedan desvirtuar los medios probatorios presentados por el empleador; es por ello, que se requiere la presencia de un abogado defensor que garantice derecho de defensa y el debido proceso.

1.2.1.2. *En Colombia.*

Osorio y Sierra (2015), en su tesis titulada: “Ventajas y Desventajas de la Oralidad en la Justicia Colombiana”, tesis para optar el título de abogado, de la Universidad de Manizales; expone en su cuarta conclusión lo siguiente:

“Se encuentran debilidades por parte de los estudiosos del derecho como la falta de preparación por parte de los abogados nuevos y con experiencia en temas como lo son: la oralidad, facilidad de síntesis, teoría de la argumentación, improvisación y en general en temas que permitan a los abogados de una forma eficaz, precisa y efectiva la sustentación de los argumentos necesarios que se encuentren enmarcados dentro de la Ley y que le permitan a las partes del proceso dilucidar y esclarecer la verdad dentro del mismo y esto ayudaría a que el Juez pueda intervenir dentro del procesos de una forma efectiva y teniendo en cuenta todas las posiciones de las partes y así llegar a dictar sentencia de una forma tal que no se vea sacrificada la calidad de sus intervenciones y pueda garantizar a la ciudadanía el cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho como lo dicta nuestra Carta Magna.” (p. 188-189)

De lo expuesto por los autores, se considera que existe una falta de preparación por parte de los abogados en temas relacionados a las técnicas de litigación oral aplicables al proceso laboral peruano y que resulta una

exigencia practica a partir de la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497; siendo esto así, al verificarse que los profesionales del derecho en la mayoría de casos carecen de preparación y capacitación respecto al tema, lo que implica que resulta inconcebible pretender que el trabajador asuma su propia defensa.

1.2.2. NIVEL NACIONAL.

1.2.2.1. *En Trujillo.*

Rivera (2016), en su tesis titulada: “Influencia de la Decisión de los Jueces Laborales Orales de Prueba de Oficio, de Medios de Prueba Extemporáneos Rechazados, en el Derecho al Debido Proceso”, tesis para para optar el título de abogado, de la Universidad Privada del Norte; expone en su tercera conclusión lo siguiente:

“El reconocimiento y aceptación que el sistema jurídico, la Ley y también parte mayoritaria de la doctrina, le otorga al juez sobre los poderes materiales que posee no es absoluto, en la medida en que a partir de la configuración de dicha institución jurídica, debe extraerse una interpretación razonable de la misma, que no vacíe de contenido otros valores jurídicos como el derecho de defensa, derecho a la prueba, el debido proceso, entre otros; en la medida en que se comprenda que el proceso se construye a partir de la premisa de que en principio son las partes las que aportan los hechos y las pruebas, sistema al cual se encuentra encausado el ordenamiento procesal laboral peruano, siendo residuales los poderes probatorios del juez.” (p. 249)

De lo expresado por el autor, se admite que nuestro sistema jurídico le concede poder al juez, su función de director o conductor de un proceso laboral sirve para tener un mejor esclarecimiento de los hechos buscando la interpretación más razonable de un norma, sin que se afecte el debido proceso, el derecho de defensa y el derecho de prueba; no obstante, el trabajador al

comparecer ante un proceso laboral sin abogado, es imposible que desvirtúe la actuación probatoria de la otra parte, razón por la cual consideramos que quien puede otorgar razones de mayor sustento al juzgador para generar certeza respecto a la pretensión planteada es el abogado como profesional formado en derecho y técnicas de litigación oral.

Rojas (2015), en su tesis titulada: “La Oralidad como Herramienta de Eficiencia en la Audiencia de Juzgamiento del Nuevo Proceso Laboral Peruano”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Nacional de Trujillo; expone su cuarta conclusión lo siguiente:

“Por su parte, la actitud adoptada por los juzgadores constituye también un factor determinante en el reducido índice de fallo inmediato; pues, en la mayoría de casos consiste la falta de compromiso y colaboración de las partes, procurando, al menos, sacar algo de aprovechamiento a la diligencia; y en los otros casos, el juez adopta una actitud demasiado pasiva, ya que su participación se reduce a la mera anunciación del paso de una etapa a otra. En cualquiera de los casos, se pierde el dinamismo de la audiencia y se vacía de contenido a la oralidad de entendida desde una perspectiva metodológica y en sentido fuerte, con lo que se genera el riesgo de volver a caer en una “falsa oralidad”, tornándose la audiencia en solo una etapa más por cumplir.” (p. 188-189)

De lo narrado por el autor, se comparte su posición respecto al comportamiento de las partes, durante el desarrollo de la audiencia alude a la decisión que tomara el juzgador; es por ello, que en la audiencia las exposiciones orales de los abogados y de las partes prevalecen sobre lo escrito; siendo esto así, es absurdo que el trabajador asuma su propia defensa, que desde nuestro punto de vista resulte injustificable pretender que la norma procesal tutele los derechos del trabajador como una obligación, en efecto constituye una desventaja en las pretensiones reclamadas por el trabajador.

1.2.3. 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 Año 2015”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Señor de Sipan; expone en su tercera conclusión lo siguiente:

“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. Seguimos viendo hoy en día que los jueces siguen permitiendo la actuación de formas clásicas del proceso como la presentación de escritos en forma innecesaria, por ello hablamos de empirismos aplicativos.”
(p.97)

De lo sintetizado por el autor, se considera que en nuestra localidad nos encontramos ante una falta de preparación por parte de los operadores jurídicos que laboran en los Juzgados Laborales, la Ley adopta una posición distinta a la anterior normativa, a fin de motivar a los operadores jurídicos que se capaciten en temas de litigación oral para poder aplicar la normativa correcta a cada caso y poder deducir un análisis concreto, a fin de tener una sentencia justa y razonable; es por ello, que resulta carente de sustento constitucional que el trabajador reclame sus derechos sin la necesidad de un abogado defensor que garantice el desarrollo de un proceso laboral y algunos jueces al no conocer sobre la norma que se debe aplicar a cada caso pueda trasgredir la pretensión reclamada del trabajador.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.

1.3.1. NORMATIVA LEGAL DEL PROCESO LABORAL.

Con la presente investigación se da a conocer, respecto a la relación laboral entre el empleador y el trabajador que se encuentra regulado en nuestra Carta Magna y en la Ley Procesal del Trabajo; y, son los siguientes:

1.3.1.1. *Constitución.*

Constitución Política del Perú (1993) menciona, respecto al principio in dubio pro operario:

“Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- b) Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
- c) Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” (p.08)

1.3.1.2. *Ley Procesal del Trabajo.*

La Nueva Ley Procesal del Trabajo y su Aplicación Práctica Ley N° 29497 (2010) establece, respecto a la oralidad en los procesos por audiencia:

“Artículo 12.- Prevalece de la oralidad en los procesos por audiencias:

- a) En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y de sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las audiencias procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas

en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

- b) La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez deja constancia en acta únicamente de lo siguiente: identificación de todas las personas que participan en la audiencia, de los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, la resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Si no se dispusiese de medios de grabación electrónicos, el registro de las exposiciones orales se efectúa haciendo constatar, en acta, las ideas centrales expuestas.” (p.18)

1.3.2. LEGISLACIÓN COMPARADA.

1.3.2.1. *En Venezuela.*

Ley Orgánica Procesal del Trabajo N° 37504 (2002) sustenta, respecto a la oralidad: “Artículo 3.- El proceso será oral, breve y contradictorio, solo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella.” (p.03)

1.3.2.2. *En Chile.*

Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo de Chile (2002) manifiesta, en base a la oralidad:

“Artículo 425.- Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.

Todas actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en la Ley.

Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y permita garantizar la fidelidad, conservación y producción de su contenido. Se consideraran válidos, para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella.” (p.184)

1.3.2.3. *En Ecuador.*

Codificación del Código del Trabajo de Ecuador (2005) sustenta, respecto a la oralidad: “Artículo 575.- sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.” (p.203)

1.3.3. ÁMBITO DE LA JUSTICIA LABORAL.

A continuación, se da a conocer los conflictos relacionados a la prestación personal de servicios, remunerados y subordinado que deben ser atendidos y resueltos por el juzgador; y, son los siguientes:

1.3.3.1. *Alcances de la Justicia Laboral.*

Plá citado por Gamarra (2015), señala la manera de resolver los conflictos surgidos en el proceso laboral:

"Los verdaderos motivos de la autonomía procesal del Derecho del Trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos por motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo debe resolver aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo.” (p.16-17)

1.3.3.2. *Las prestaciones de servicio.*

Gamarra et al (2015) manifiesta, en relación a las prestaciones de servicios o prestación laboral:

Las prestaciones de servicio es una contratación laboral que se pacta a través de un contrato de trabajo, esta institución jurídica surge una gran problemática entre lo que se contrata y la labor que realmente desempeña, el prestador de servicio se sujeta a las órdenes del empleador a cambio de una contraprestación de servicios; es decir, la prestación laboral es aquella actividad realizada por una persona natural o jurídica a favor de otra persona de derecho privado que se determina a través de una remuneración; siendo un análisis, se considera que el contrato de trabajo no es solo objetiva si no también subjetiva, ambos aspectos determina una relación laboral. (p.17-18)

1.3.3.3. *Los conflictos jurídicos.*

Gamarra et al (2015) establece, respecto a los conflictos suscitados entre los empleadores y trabajadores:

Los conflictos jurídicos surge a través de los intereses económicos que se genera en la contraposición entre el empresario y el trabajador, la empresa busca que el trabajador genere la mayor productividad de beneficios y el trabajador busca la disminución de la jornada laboral, estos conflictos se dan por un interés superior al otro, a fin de que uno de ellos resulte beneficiado, el empleador tiene las facultades de poner órdenes, controlar y sancionar al trabajador; por otra parte, el trabajador solo está obligado a cumplir con lo establecido en el contrato, mas no a realizar otras labores.

Los conflictos laborales entre el trabajador y el empresario, se caracteriza en la desigualdad jurídica y económica, lo que se genera un desbalance procesal entre las partes de una relación laboral, al carecer de

desconocimiento de derechos de los trabajadores da lugar no solo a la acción de los trabajadores contra su empleador sino también contra el Estado, de ahí surge el interés de prevenir y solucionar tales conflictos. (p.19-22)

1.3.4. FUNDAMENTOS DEL PROCESO LABORAL.

A continuación, se da a conocer cuáles son los alcances de los fundamentos en la Ley Procesal del Trabajo; en efecto, se desarrolla los fundamentos de derecho Procesal del Trabajo, ello implica justificar su autonomía y su razón de ser.

1.3.4.1. *Concepto del Proceso Laboral.*

Gamarra et al (2015), sustenta de manera general respecto a la Ley Trabajo:

El proceso laboral es aquella administración de justicia que se rige en base a los principios y normas de la Ley Procesal del Trabajo, el Estado, ejercitando su función jurisdiccional de administrar justicia laboral, con el fin de resolver aquellos litigios; es por ello, que la justicia laboral necesita jueces que suman un mayor protagonismo en las controversias laborales, a fin de proteger al trabajador que es la parte más débil de una relación laboral; siendo esto así, surge importancia de la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios y autonomía normativa que permitan construir un sistema de derecho procesal del trabajo. (p.23-24)

1.3.4.2. *Desigualdad compensada.*

Couture citado por Gamarra (2015) señala, respecto a las desigualdades que existen entre el trabajador y el empleador:

Se genera un desequilibrio compensado en el trabajador por parte del empleador, el empleador al tener sujeto al trabajador busca beneficios para tener mayores ingresos a través de la fuerza empleada del prestador de servicios, obligándolo a realizar trabajos no pactados en el momento de la contratación laboral, generándole una remuneración menor a la labor que

desempeña el trabajador, es por ello, que se debe corregir las desigualdades compensatorias, a fin que le permitan al trabajador recuperar su campo jurídico de la remuneración percibida de acuerdo a la labor que realiza. (p.24-25)

1.3.4.3. *El privilegio del fondo sobre la forma.*

Kant citado por Gamarra (2015), manifiesta en relación a la equidad como una idea primordial de privilegiar el fondo sobre la forma:

En un proceso laboral, el juez debe tener en cuenta el principio de equidad para poder adoptar criterios distintos a la normativa laboral, privilegiando el fondo sobre la forma a través de los principios procesales con la finalidad de desprenderse de la norma laboral y poder suplir las necesidades que carece la norma. (p.25-27)

1.3.4.4. *El debido proceso oral.*

Gamarra et al (2015), establece de manera general el debido proceso oral:

Es aquel ciudadano que al encontrarse afectado sus derechos laborales acude ante el órgano jurisdiccional, haciendo uso del debido proceso en garantía a la tutela jurisdiccional efectiva, que tiene como fin resolver conflictos laborales, el juez al verificar el caso suscitado, su decisión lo plasmara a través de una sentencia que se encuentre debidamente motivada, poniendo fin al conflicto de intereses laborales. (p.27-29)

1.3.4.5. *La discriminación positiva.*

Boza citado por Gamarra (2015), establece el rol protagónico del juez en procesos especiales, por ejemplo en el caso de la madre gestante, el menor de edad y las persona con discapacidad.

La discriminación positiva es aquel respaldo que la Ley le brinda a la madre gestante, al menor de edad y a las personas con discapacidad; esto significa, que ante la existencia de la desigualdad laboral, el juez tiene la

facultad de ejercer la justicia valorando a estas personas que el Estado protege brindando la igualdad de empleo y oportunidades en el mercado laboral.

1.3.4.6. *El rol protagónico del juez.*

Alarcón et al (2012) sustenta, respecto a la función del juez en la Ley Procesal del Trabajo:

El nuevo modelo procesal del trabajo se ha encargado de brindar mayores facultades a los magistrados, el juez es el director de un proceso laboral, se encuentra facultado para interrogar a los abogados, a las partes y terceros; siendo esto así, el juez debe actuar y sancionar las conductas negligentes de las partes, a fin de poder impartir justicia frente a las conductas perniciosas de las partes que afecten el principio de buena fe procesal. (p.49-50)

1.3.5. DERECHO DEL TRABAJO.

A continuación se da a conocer el derecho del trabajo y su autonomía; y, son los siguientes:

1.3.5.1. *Concepto.*

Guillermo citado por Anacleto (2015), afirma que el derecho laboral o el derecho del trabajo es:

"Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente." (p.54)

Cihon & Ottavio (2017) sustenta, respecto a la excepción adoptada a la regla de empleo en Boston:

Existe una excepción de Política Pública que otorga facultades al empleador para poder despedir a los trabajadores por una simple voluntad, puede ser despedido en cualquier momento y por cualquier motivo; sin embargo, a pesar de la existencia de leyes, normas y reglamentos que amparan los derechos de los trabajadores, existe un abuso por parte del empleador hacia el trabajador. (p.22)

Matthew (2015), establece la importancia de las normas en una relación laboral:

La legislación laboral es un tesoro de una relación laboral, las partes pueden pactar un contrato que se encuentra regulado a través de las leyes nacionales e internacionales, los Estados Soberanos por ser separados permanece con su misma Legislación; mientras que la Legislación de Estados Unidos surge una discrepancia entre las normas y leyes. (p.60)

De todo lo antes expuesto, se aprecia que surge una gran problemática en la jornada laboral entre el empleador y el trabajador, el empleador abusa de las facultades que tiene sobre el trabajador a fin de buscar beneficios e ingresos a la empresa, a pesar de la existencia de las normas laborales existe la vulneración de derechos.

1.3.5.2. *Autonomía del Derecho del Trabajo.*

Arévalo (2016), sustenta que el derecho del trabajo goza de autonomía: “Su autonomía científica está dada por el hecho que las instituciones del Derecho del trabajo pueden ser objeto de sistematización dando como resultado un orden de estudio que tenga homogeneidad y extensión.” (p.44)

1.3.6. PRINCIPIO PROTECTOR DEL DERECHO DE TRABAJO.

Paredes (2015) establece, respecto al desequilibrio que existe entre los sujetos de una relación laboral:

Cuando hablamos del principio protector debemos entender que se refiere a un proceso especial, el Estado busca equilibrar a la parte más débil en una relación laboral, el juez al tener facultades adopta un criterio fundamental para amparar al trabajador; ya que, el empleador tiene la facultad para adoptar cualquier decisión respecto al conflicto que se genere. (p.73-74)

1.3.6.1. Manifestaciones del Principio Protector.

La desigualdad que se da en una relación laboral se equilibra con la manifestación del carácter protector del derecho del trabajo, surge un principio de interpretación a favor del trabajador, llamado *in dubio pro operario*, y son los siguientes:

a) *Regla in dubio pro operario.*

Paredes (2015), manifiesta en relación a la elección de varias normas.

“Es un criterio de observancia necesaria por parte del Juzgador o el intérprete del derecho y por la cual este deberá de elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.” (p.75)

b) *La regla de aplicación de la norma más favorable.*

Paredes (2015) establece, respecto a la existencia de varias normas aplicables:

“Surge cuando existen varias normas aplicables a una situación jurídica. Se determina que, en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquello que sea más favorable, esta regla se refiere no a la interpretación de la norma, sino a la aplicación de misma.” (p.78)

c) *Regla de la condición más beneficiosa.*

Arévalo (2016), sustenta en base a la aplicación de nuevas normas: “La condición más beneficiosa establece que la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin disminuir los derechos del trabajador preexistentes, pues, todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio.” (p.90)

De lo sintetizado, se concluye que el principio protector es utilizado por el juez para equilibrar a la parte más débil de una relación laboral a fin de tutelar los derechos y garantías de un debido proceso, buscando la protección y beneficio más favorable al trabajador.

1.3.7. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

A continuación se da a conocer la evolución histórica del derecho del trabajo y su concepto; y, son los siguientes:

1.3.7.1. *Evolución Histórica.*

Paredes (2015) manifiesta, respecto a los acontecimientos surgidos en el derecho procesal del trabajo:

El derecho procesal del trabajo nace como una garantía de derechos sustantivos, su evolución histórica ha surgido de una manera lenta, con el fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que se encuentran reconocidos en nuestra Carta Magna.

En una relación laboral entre el patrono y el empleador, se genera hasta la actualidad una serie de conflictos que es necesario darle una solución, en España en el siglo XX, surge la creación de los denominados tribunales industriales, compuestos por un juez presidente en materia civil, dos empleadores y dos trabajadores. Los jurados formulaban el veredicto y el juez imponía su fallo.

Los conflictos suscitados en nuestro país eran cada vez más grande, el legislador tuvo la necesidad de regular la norma legal, el trabajador al encontrarse vulnerado su derechos, acude a la jurisdicción a fin de ser resarcidos, el derecho procesal del trabajo se configura con rasgos y características del derecho del trabajo sustantivo. (p.51-53)

1.3.7.2. *Concepto.*

Toledo Toribio citado por Paredes (2015) sostiene, respecto al concepto que expone la doctrina peruana.

En una relación laboral entre el trabajador y el empleador, por naturaleza se genera un desequilibrio, respecto a su remuneración u otro género, el Estado al proteger el derecho del trabajador tuvo que invertir asumiendo un rol tuitivo, protector y creando nuevos derechos, los conflictos laborales de una relación laboral sean individuales o colectivos se deban solucionar con un derecho procesal laboral, autónomo, que recoja los principios del derecho del trabajo, con el fin de alcanzar la armonía y por ende la paz social. (p. 53-56)

1.3.8. DERECHO DE DEFENSA.

Constitución Política del Perú (1993) establece, respecto al derecho de defensa: “Artículo 134 inc. 14.- El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.” (p.36)

1.3.8.1. *Defensa Cautiva.*

Saco (2012), señala en base al rol fundamental que desempeña el abogado al ejercer la defensa cautiva.

La defensa cautiva se conoce como la locución de defensa, que se refiere a la intervención o la participación de un profesional de derecho que asuma la defensa de su patrocinado con la finalidad de lograr una mejor administración de justicia; lo que significa, el asesoramiento jurídico de un abogado para que vele por los derechos de su patrocinado y que clame justicia. La defensa cautiva en los procesos laborales, los abogados asume un papel muy importante en la etapa de juzgamiento, en la realización de la audiencia en la etapa de juzgamiento prevalece lo oral sobre lo escrito, los abogados son los únicos concededores del derecho que pueden cuestionar los medios probatorios que se presente en el transcurso de la audiencia oral. (p. 06)

1.3.8.2. *El Derecho de Elección de un Abogado Defensor.*

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (2005) establece, respecto a la función social de la abogacía y derecho de defensa: “Artículo 284.- La abogacía es una función social al servicio de la justicia y el derecho. Toda persona tiene derecho a ser patrocinada por el abogado de su libre elección.” (p.61)

1.3.9. ORALIDAD.

Valenzuela (2017) sustenta, respecto a la oralidad en el proceso laboral significa:

“Que todos los actos procesales han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio” de allí, que persiga fundamentalmente la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito”. (p.02)

1.3.9.1. *Importancia de la Oralidad.*

Peña (2011), manifiesta la importancia de la oralidad sobre lo escrito en los siguientes términos:

- a) “Permite poner en contacto directo al juez con las partes y otros comparecientes.
- b) Permite captar su estado emocional de las partes al declarar y así se le facilita decidir cuando esa declaración podría estar viciada, lo que es una gran ventaja en su afán de llegar a la verdad real y no solo a la verdad formal.
- c) Permite una comunicación directa en el uso de la palabra hablada.
- d) La oralidad contribuye a que el juez juegue un rol activo – director e impulso del proceso; esto es, que dirija, ordene y agilice el proceso, asuma un papel asistencial interactuando con las partes para determinar el objeto del proceso.
- e) La oralidad propicia y conduce a la humanización del proceso, por cuanto respeta la dignidad humana, lo actualiza, lo acerca al ser humano y mejora la comunicación procesal haciéndola más flexible y expedita.
- f) La oralidad tiene, también, una función moralizante, puesto que contribuye por su inmediatez a evitar las estrategias de los litigantes contrarias a la buena fe y lealtad procesales.” (p.71-72)

1.3.9.2. *Reflexiones acerca de la oralidad.*

Alcalá Zamora citado por Paredes (2011) sostiene, respecto a la oralidad procesal se deben distinguir tres aspectos, y son los siguientes:

- a) “En cuanto a la oralidad como principio se refiere a que este no es más que uno de los principios del procedimiento; es un principio de derecho oral.

- b) En el segundo (el procedimiento oral) se identifica con determinado tipo de proceso en el que convergen otros principios como los de inmediatividad, concentración, publicidad, identidad física del juez, instancia única en cuanto al desarrollo del procedimiento y el de la libre convicción en cuanto al desarrollo de las pruebas.
- c) Por último, de oratoria forense, que es inseparable de la oralidad y supone el riesgo de someterse a determinadas reglas que limitan la actuación hueca y extensa de los abogados que impida la celebración del mayor número de audiencias diarias.” (p.72-73)

1.3.10. PRINCIPIOS RECTORES.

A continuación se da a conocer los principios de la Ley Procesal del Trabajo; y, son los siguientes:

1.3.10.1. *Inmediación.*

Zavala (2011), manifiesta en relación al principio de inmediación lo siguiente:

“La Ley Procesal del Trabajo otorga facultades al juez, como director del proceso pueda interrogar a los abogados, a las partes y terceros relacionados al proceso. El juez debe convocar a audiencias de conciliación, juzgamiento, interrogatorios, en base a la oralidad para tener mayor conocimiento de los hechos y poder dictar una sentencia justa y razonable.” (p.129)

1.3.10.2. *Oralidad.*

Pasco citado por Peña Camarena & Peña Acevedo (2011), sustenta en base al principio de la oralidad:

“La oralidad no es, como muchos creen, la simple prevalencia de lo hablado frente a lo escrito, sino que es una forma distinta de encarar el proceso, en realidad, un sistema procesal diferente, par a el que habrá que

exigir diligente capacitación a todos los partícipes: jueces, auxiliares, litigantes, abogados, e, incluso estudiantes de Derecho”. (p.20)

1.3.10.3. *Concentración.*

Álvarez (2010) manifiesta, respecto al principio de concentración: “El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.” (P.44)

1.3.10.4. *Celeridad.*

Avalos (2012) establece, respecto al principio de celeridad: La celeridad busca agilizar el proceso laboral y dar solución en el tiempo menos posible, evitando dilataciones por las partes; lo que implica al juzgador, resolver los procesos laborales en los plazos breves. (p. 53)

1.3.10.5. *Economía Procesal.*

Zavala (2011), sustenta en base al principio de economía procesal:

“Se trata de concentrar la actividad procesal en el menor número de actos para llegar a una solución que evite la dispersión, de allí que los medios de prueba que las partes aportan se concentran en una sola oportunidad con la finalidad de generar un ahorro de tiempo y de esfuerzo.” (p.131)

1.3.10.6. *Veracidad.*

Paredes (2015) establece, respecto a la verdad real de las partes procesales.

En un proceso laboral las partes exponen los hechos materia de debate ante el juez, la versión de los hechos muchas veces no es real, sea porque existe un error de apreciación por parte de quien litiga de buena fe pero equivocado respecto a los hechos o al derecho; sea porque una de las partes

actúa de mala fe tratando de inducir al error al juez. El juez a través del principio de veracidad busca la verdad real, escuchando a los abogados y a las partes. (p.104-105)

1.3.11. SUJETOS PROCESALES.

Los sujetos procesales en un proceso laboral son los siguientes:

1.3.11.1. *El Juez.*

Según burgos (2012) manifiesta, respecto al rol protagónico del juez:

“El juez laboral debe actuar con severidad frente a las conductas perniciosas de las partes que afecten el principio de buena fe procesal, y por ende, el normal desarrollo de las audiencias y el proceso laboral en sí. Sin embargo, se debe dejar en claro, que no se trata de construir la imagen de un juez laboral sancionador o que el proceso laboral se convierta en uno de esa índole, sino de aplicar las sanciones que correspondan dentro del marco de la razonabilidad y proporcionalidad”. (p. 01)

1.3.11.2. *El Abogado.*

Según Peña (2011) manifiesta, respecto a la actitud de defensa técnica en un proceso laboral:

“La oralidad exige a los abogados mayor preparación, mejores condiciones intelectuales, dominio del derecho, debe ser claro y breve en la exposición, ágil mentalmente para saber cuándo guardar silencio, renunciar a una prueba o proponer una conciliación. Debe ser respetuoso, paciente, imperturbable, saber interrogar y contrainterrogar, exponer breve y convincentemente las razones que asisten a su cliente. Para ello es necesario que se capacite en técnicas de litigación oral”. (P.76-77)

1.3.11.3. *Las Partes.*

Según Peña (2011), sustenta en base a la participación de las partes en un Proceso Judicial.

“Este sistema de oralidad también necesita de la participación de las partes, colaborando en la búsqueda de la justicia. Todos los participantes deben aportar los elementos necesarios para la solución de Litis, es decir, que no solo implica la omisión de actuaciones que atentan contra los fines del proceso, es necesario además que actúe en concordancia con esos fines”. (p.77)

1.3.12. TÉCNICAS DE LITIGACIÓN.

A continuación se da a conocer la técnica de litigación; y son, los siguientes:

1.3.12.1. TEORÍA DEL CASO.

Es una herramienta o estrategia fundamental que sirve para idealizar un plan o visión sobre cada parte de los hechos que se va a probar en el desarrollo de un proceso laboral a través de una historia narrado por un abogado con el fin de demostrar la credibilidad de los hechos y que el juzgador acepte los hechos ocurridos.

Peña (2011) sustenta, respeto a las características principales de la teoría del caso son las siguientes:

- a) *Única*: Significa que debe tener una sola teoría del caso, es decir, debe haber una sola versión de los hechos con la finalidad de explicarlos y darle consistencia y coherencia argumentativa.
- b) *Creíble*: La teoría debe explicarse por sí misma, y ser acorde con el sentido común y las reglas de la experiencia. Es decir, que los magistrados sean capaces de entender, comprender y asimilar la idea central que da sentido al conjunto de hechos.

- c) *Suficiencia Jurídica*: Significa que la teoría del caso debe llenar todos los elementos de algunas conductas tipificada en la Ley; desde el punto de vista de la defensa, debe determinar la falta de un elemento de la conducta o de la responsabilidad.
- d) *Lógica*: Porque debe permitir deducir las consecuencias jurídicas de los hechos que lo soportan, es decir, deben guardar coherencia.
- e) *Flexible*: Debe ser lo más flexible posible de tal manera que permita adaptarse a adecuarse a los posibles desarrollos del proceso, pero sin que ello implique un cambio radical, que podría conllevar la pérdida de credibilidad.
- f) *Sencilla*: Significa que los hechos deben ser contados con claridad y simpleza, sin utilizar tecnicismo”. (p. 254-256)

1.3.12.2. ALEGATO DE APERTURA.

Baytelman & Duce. (2010) establece, respecto al concepto de alegato de apertura:

“Como una actividad fundamental del litigante, pues constituye la oportunidad para presentar su teoría del caso ante el tribunal. Por medio del alegato de apertura los jueces tomaran por primera vez contacto con los hechos y antecedentes que fundamentan el caso de la parte.” (p.333-334)

1.3.12.3. EXAMEN DIRECTO

Contreras (2011), manifiesta en virtud del interrogatorio de las partes:

“Interrogar es preguntar al testigo o perito especialista acerca de los hechos relevantes del caso, a fin de probar nuestra versión de los hechos o teoría del caso. La consideración es que al interrogar cuestionamos a un

testigo propuesto por nosotros, por lo cual, debiera considerarse un testigo favorable.” (p.160)

1.3.12.4. CONTRAEXAMEN.

Neyra (2012) establece, respecto a la definición del contraexamen:

“Es aquel que lo lleva a cabo el abogado de la parte contraria inmediatamente después que el testigo fue objeto de un interrogatorio directo. En el contraexamen, se pone a prueba la información obtenida en el examen directo, es la mejor oportunidad que se tiene para confrontar la prueba de nuestra parte adversa.” (p.46)

1.3.12.5. OBJECIONES.

Quiñones (2012), sustenta en base a la importancia de objetar en un juicio laboral: Es aquella facultad que tiene las partes para poder manifestar aquella disconformidad con respecto a cualquier actividad de la parte contraria y que pueda vulnerar sus derechos, la parte que objete deberá sustentar aquel perjuicio que pueda acarrear la afectación de un proceso laboral. (p.175)

1.3.12.6. ALEGATO DE CLAUSURA.

Baytelman & Duce. (2010) establece, respecto al concepto del discurso de clausura:

“Es aquella exposición o argumentación que efectúan los litigantes con la finalidad de poder exponerle al tribunal las conclusiones que han de extraerse de la prueba rendida. Es el alegato que permite al abogado no solo sugerir conclusiones al tribunal acerca de la prueba presentada, sino que lo urge hacerlo. Es aquí donde ensamblaremos todas las piezas del rompecabezas que hemos venido armando a través de presentación de la prueba.” (p.386)

1.3.12.7. CASUÍSTICA.

Corte Superior de Justicia de Lambayeque, Octavo Juzgado de Chiclayo, Exp.1995-2016, (2018):

Recurso de apelación interpuesto por: El demandante Erwin Eduardo López Llontop, Gobierno Regional de Lambayeque, Proyecto Especial Olmos Tinajones contra la resolución N° 04 – sentencia, que resolvió declara fundada la demanda interpuesta por don Erwin Eduardo López Llontop en contra del Proyecto Especial Olmos Tinajones sobre EL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES, en consecuencia, se ordena el pago total de S/. 147. 02 soles.

El demandado alega que: no se ha realizado una adecuada liquidación sobre el pago de los beneficios colaterales, ni ha tenido en cuenta el laudo arbitral del año 2013, donde se acredita, el aumento de remuneración a todos los trabajadores del Perú la suma de S/. 500 soles, que empieza a regir a partir de 01 de enero del 2013. El juzgador solo ha considerado al momento de liquidar los beneficios colaterales el reintegro del 7% de 450.00, producto de la nueva remuneración de 1,200.00 soles menos la antigua remuneración de 750.00 soles, y no ha tenido en cuenta también la liquidación de beneficios colaterales calculados con el 7% de 750.00 soles, dado que en el proceso Exp N° 194-2015, interpuesto ante el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral sobre reconocimiento de pago del beneficio de bonificación personal en dicho proceso solo se me pagó el reintegro del 7% de mi remuneración que en ese momento era de 750.00 soles.

El Procurador Público del Gobierno Regional de Lambayeque, manifiesta que: La sentencia ha incurrido en error de derecho ya que ha considerado que al recurrente le corresponde el pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, cuando este beneficio le corresponde únicamente a los trabajadores sujetos al régimen de la

Actividad Pública, más no a los trabajadores de la Actividad Privada, como es el caso del Proyecto Especial Olmos Tinajones, no obstante, haberlo reconocido en su tercer considerando.

Proyecto Especial Olmos Tinajones, sustenta que: A) Sobre el error de derecho por la inaplicación del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política que consagra como principio y derecho de la función jurisdiccional y la motivación de las resoluciones judiciales. Por lo tanto, resulta Inválido afirmar que los empleadores abonan las remuneraciones a sus trabajadores en montos otorgados a su libre albedrío y sin justificación alguna. B) Se incurre en error de hecho, ya que según el Proceso Judicial N° 1780-2013 el demandante presentó su demanda de nivelación de haberes, donde se le reconoció como cálculo de remuneraciones el importe de S/1,200.00 Nuevos Soles, así que se canceló en su debido momento el reintegro de las remuneraciones. C) Sobre el proceso judicial N° 0194-2015 donde se le reconoció al demandante la bonificación personal por quinquenio comprendido desde el 01 de enero del 2008 al 02 de diciembre del 2013, por lo que no cabe mayor análisis y no existe sustento legal alguno para otorgarle el Reintegro por Beneficios sociales.

El juzgador, se verifica que los pronunciamiento recaídos en el Exp. N° 0194-2015-0-1706-JR-LA-02 ostentan la calidad de cosa juzgada, esto al no proceder contra ellas otros medios impugnatorios que los ya resueltos ni tampoco se ha desvirtuado su validez. Por lo tanto, resulta correcto lo concluido por la A quo en tanto no cabe debate en el presente proceso sobre el derecho del beneficio a favor del actor del pago por bonificación por quinquenio o personal y derechos que de él se deriven al ya encontrarse reconocido en sede judicial en su oportunidad; es por ello, que el Magistrado confirma en todos sus extremos la sentencia contenida en la Resolución N° CUATRO de fecha dieciséis de marzo del año dos mil diecisiete.

De todo lo antes expuesto, se aprecia la casuística de pago de beneficios sociales, cuya pretensión es menor a 10 URP. El demandante concurre sin defensa técnica; razón por la cual, el superior al emitir su fallo se basa en la decisión del juzgado de primera instancia; ya que, el caso adquiere la calidad de cosa juzgada, esto significa dejar sin efecto suspensivo la pretensión de la apelación por parte del demandante, debido a la falta de comparecencia técnica de un profesional de derecho; siendo esto así, en aquellas pretensiones que no supera las 10 URP deben estar elaboradas y suscritas por un abogado a fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos formales y el planteamiento de pretensiones correctas para poder tener una decisión favorable.

1.3.13. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

AUDIENCIA: Es el aquel acto donde se concentran las etapas de un juicio.

COMPARECENCIA: Es el apersonamiento de la parte interesada a un Proceso Judicial.

DEFENSA TÉCNICA: Es el patrocinio de un profesional de derecho encargado de tutelar los derechos vulnerados ante la parte contraria de un Proceso Judicial.

DEFICIENCIA: Es el indefensa de algunas de las partes que se produce en el desarrollo de la audiencia.

EMPLEADOR: Es aquel sujeto que delega órdenes al trabajador.

NLPT: Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

ORALIDAD: Es la herramienta fundamental de los litigadores de derecho para oralizar los hechos de debate que se presentan en un proceso laboral.

PRESTADOR DE SERVICIO: Es aquella persona que presta sus servicios a cambio de una remuneración.

PRETENCION: Es aquella acción que se pide ante el órgano jurisdiccional.

TÉCNICAS DE LITIGACION ORAL: Es una herramienta fundamental utilizada por los litigantes en derecho para la versión de los hechos.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿De qué manera se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica que tienen los prestadores de servicio en los procesos laborales cuya pretensión no supere las 10 URP?

1.5. JUSTIFICACIÓN.

El desarrollo de esta investigación, se realizará con el propósito de indagar respecto a la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica en los procesos laborales cuya pretensión no supere las 10 URP, nos encontramos ante una falta de defensa por parte del prestador de servicios que acude a la audiencia de juzgamiento sin la concurrencia de un abogado defensor y es necesario poder modificar ese vacío que tiene la norma legal para así poder tener un mejor desarrollo en el proceso laboral.

Por otra parte, se considera que con esta investigación, se dará a conocer la deficiencia que existe en la Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el tercer párrafo del artículo 16, el cual establece que los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el monto reclamado no supere las 10 URP.

Los prestadores de servicios serán beneficiados, con la ejecución de la presente investigación; se plantea la modificatoria del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, a fin de que los prestadores de servicio se encuentren protegidos ante la vulneración del principio de oralidad y el derecho a la defensa técnica.

1.6. HIPÓTESIS.

La no exigencia de un abogado en las pretensiones de los trabajadores que no superan las 10 URP, vulneran los principios de oralidad y defensa técnica en el proceso laboral.

1.7. OBJETIVO.

1.7.1. General.

Determinar la vulneración del principio de oralidad y derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere la 10 URP.

1.7.2. Especifico.

- a) Analizar la vulneración del principio de oralidad en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP.
- b) Determinar que los prestadores de servicios deben contar con una defensa técnica en las pretensiones que no superen las 10 URP.
- c) Proponer la modificatoria vía adición en el artículo 16° de la Ley Procesal Del Trabajo.

II. MÉTODO.

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

El diseño de investigación es cuantitativa, debido a que se analiza los fenómenos desde el exterior para poder evaluar y cuantificar las variables en base a los instrumentos válidos y confiables para poder determinar el comportamiento de las mismas.

2.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación es no experimental, porque se realiza una propuesta sin la necesidad de emplear las variables en base a la observación de fenómenos tal y como se dan en su entorno natural para después examinarlo.

2.1.2. Nivel de investigación.

El nivel de investigación es descriptivo, porque se analizara hechos ya existentes describiendo situaciones y eventos que se manifiesta en un determinado fenómeno.

2.2. VARIABLE Y OPERALIZACIÓN.

2.2.1. Variable independiente.

V (X) = Proceso laboral deficiente con la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica.

2.2.2. Variable dependiente.

V (Y) = Artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente (X) Proceso Laboral deficiente con la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica.	<p>“La oralidad es aquel principio que permite que las partes y sus abogados realicen sus exposiciones, peticiones y argumentos de manera oral, las mismas que deben ser resueltas por el juez de la misma manera, es decir, oralmente” (Peña, 2011, P. 71).</p> <p>“La locución defensa cautiva refiere la necesaria intervención o participación de un abogado, letrado, profesional en derecho en la defensa o</p>	<p>La oralidad es una herramienta fundamental que permite una mayor transparencia en un proceso laboral por parte del juez y de los abogados de las partes, donde sustentaran sus pretensiones y, además el derecho de defensa técnica es un mecanismo que se emplea en el desarrollo de un Proceso Judicial, a fin de poder abogar por los intereses de aquella persona que contrate los servicios de un abogado.</p>	<p>Normatividad Legal</p> <p>Doctrina</p>	<p>Constitución La Ley Procesal del Trabajo</p> <p>Teorías relacionadas al tema</p> <p>Naturaleza jurídica</p>	<p>Nominal</p>

	<p>patrocinio</p> <p>de un litigante, con miras a lograr una mejor Administración de justicia” (Saco, 2012, P.06).</p>		<p>Legislación Comparada</p>	<p>VENEZUELA ECUADOR CHILE</p>	
--	--	--	------------------------------	--	--

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable dependiente (Y)</p> <p>Artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo.</p>	<p>Se entiende la finalidad de la norma es permitir un mayor acceso a la justicia a todos los ciudadanos, especialmente a aquellas personas que no pueden cubrir los gastos que implica contratar a un profesional en derecho que los patrocine y, además, otorgar celeridad a la resolución de causas. (Alarcón et al, 2012, P.133)</p>	<p>El legislador establece un beneficio a los trabajadores que carecen de medios económicos, para que puedan afrontar un proceso sin la concurrencia de un abogado defensor, a fin de poner reclamar un derecho vulnerado por parte del empleador.</p>	<p>Operadores jurídicos</p> <p>Trabajadores</p>	<p>Jueces</p> <p>Abogados especializados</p> <p>D. L N° 728</p> <p>D.L N° 276</p> <p>CAS</p>	<p>Nominal</p>

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.3.1. Población.

La población está conformado por Jueces, Abogados especializados en materia laboral; y, así mismo por los Trabajadores de la ciudad de Chiclayo, por ende la población será heterogénea, la misma que se necesita para arribar a la corroboración de la hipótesis.

2.3.2. Muestra.

La muestra del estudio corresponde a la muestra no probabilístico por conveniencia de la siguiente forma:

- a) 10 Jueces laborales de la Ciudad de Chiclayo.
- b) 50 Abogados especializados en materia Laboral de la Ciudad de Chiclayo.
- c) 10 Trabajadores de la Ciudad de Chiclayo.

2.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

La técnica que se utilizara en la presente investigación es la encuesta y el instrumento empleado para la recolección de datos, para el análisis de la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere Las 10 URP, es el siguiente:

- a) Cuestionario

Este instrumento permitirá obtener información para corroborar los hechos realizados con respecto a la vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los trabajadores cuya pretensión no supere Las 10 URP.

2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.

El método utilizado respecto al trabajo de investigación es el método deductivo, con el cual se pretende que la hipótesis anteriormente elaborada sirva para explicar el problema de la investigación; y, asimismo sea sometida a experimento para corroborar la hipótesis.

2.5.1. Método deductivo.

Esta investigación tiene la relevancia muy importante de aplicación, ya que se ha desarrollado respetando los derechos de intelectualidad de los datos recopilados para la sustentación de las teorías importantes que conforman la parte fundamental de la investigación, legitimando que la información obtenida tiene el compromiso de veracidad que requiere la ética del futuro profesional, por lo que puede utilizarse como referencia para todos los interesados en identificar la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica de los trabajadores, cuya pretensión no supere las 10 URP.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS.

La información y datos que contiene el presente trabajo de investigación son auténtica y veraz. Por lo que, se asume con responsabilidad en lo que corresponda ante cualquier falsedad u omisión en los datos e información que se están aportando al presente trabajo de investigación, como consecuencia de ese actuar se está dispuesto a someterse a las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS.

TABLA 01: *¿Tiene conocimiento, que el artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: Los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin la necesidad de abogado, cuando la pretensión reclamada no supere las 10 URP? .*

	JUEZ		ABOGADO		Total
	N	%	n	%	
si	10	100	50	100	60
no	0	0	0	0	0
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

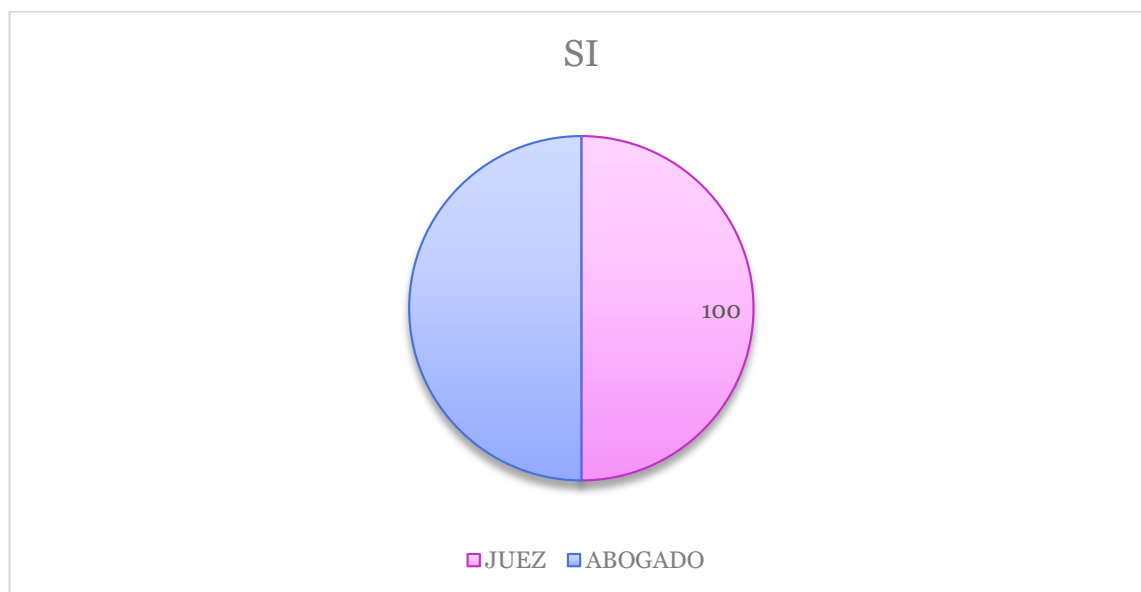


Figura N° 01: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 1

Según tabla 1 y figura 1, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 100 % de jueces y el 100% de abogados, SI tienen conocimiento, que el artículo 16 de la Ley Procesal del Trabajo, señala que: Los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin la necesidad de abogado, cuando la pretensión reclamada no supere las 10 URP.

TABLA N° 02: ¿Conoce usted, que el proceso laboral se inspira en los principios de la oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal?

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	10	100	37	74	47
no	0	0	13	26	13
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

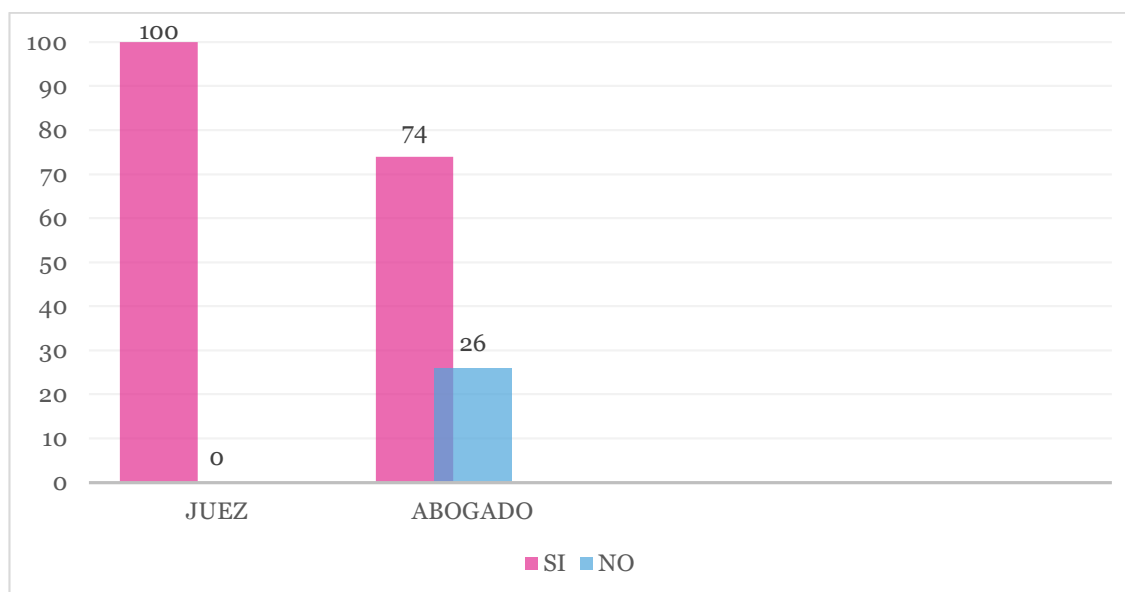


Figura N° 02: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 02

Según tabla 2 y figura 2, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 100 % de jueces y el 74% de abogados, SI conoce que el proceso laboral se inspira en los principios de la oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal y solamente el 26% de abogados dice que NO.

TABLA N° 03: ¿Considera usted, que la oralidad permite una continuación directa entre el juez, abogado y las partes?

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	10	100	49	98	59
no	0	0	1	2	1
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

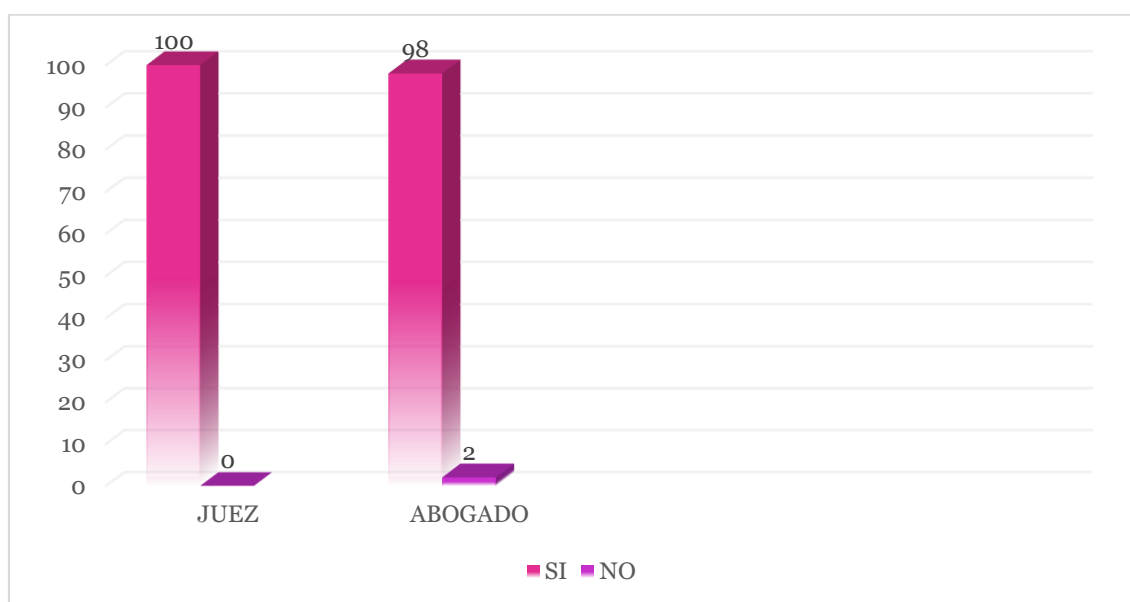


Figura N° 03: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 03

Según tabla 3 y figura 3, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 100 % de jueces y el 98% de abogados, SI considera que la oralidad permite una comunicación directa entre el juez, abogados y las partes y solamente el 2% de abogados dice que NO.

TABLA N° 04: *¿Considera usted, que los abogados son los únicos protagonistas que tienen el conocimiento técnico y pueden oralizar los hechos de debate que lleva a cabo dentro del desarrollo de la audiencia?*

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	7	70	27	54	34
no	3	30	23	46	26
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

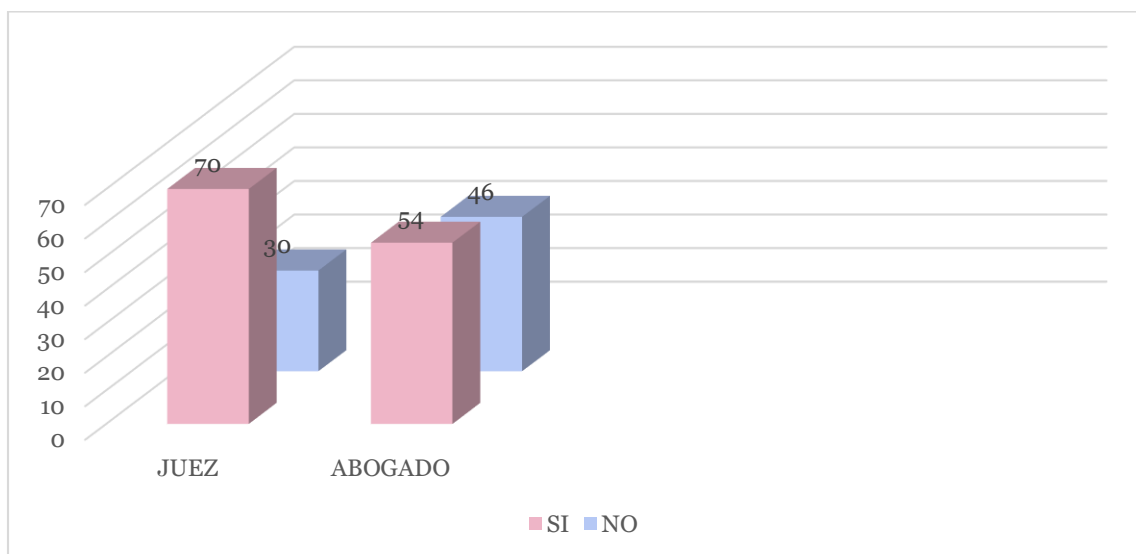


Figura N° 04: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 04

Según tabla 4 y figura 4, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 70 % de jueces y el 54% de abogados, SI considera que los jueces son los únicos protagonistas que tienen el conocimiento técnico y pueden oralizar los hechos de debate que se lleva a cabo en el desarrollo de la audiencia y solamente el 30% de jueces y el 46% de abogados dice que NO.

TABLA N° 05: ¿Cree usted, que el trabajador ante la falta de defensa técnica de un abogado podrá asumir su propia defensa en el desarrollo del proceso laboral?.

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	3	30	26	52	29
no	7	70	24	48	31
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

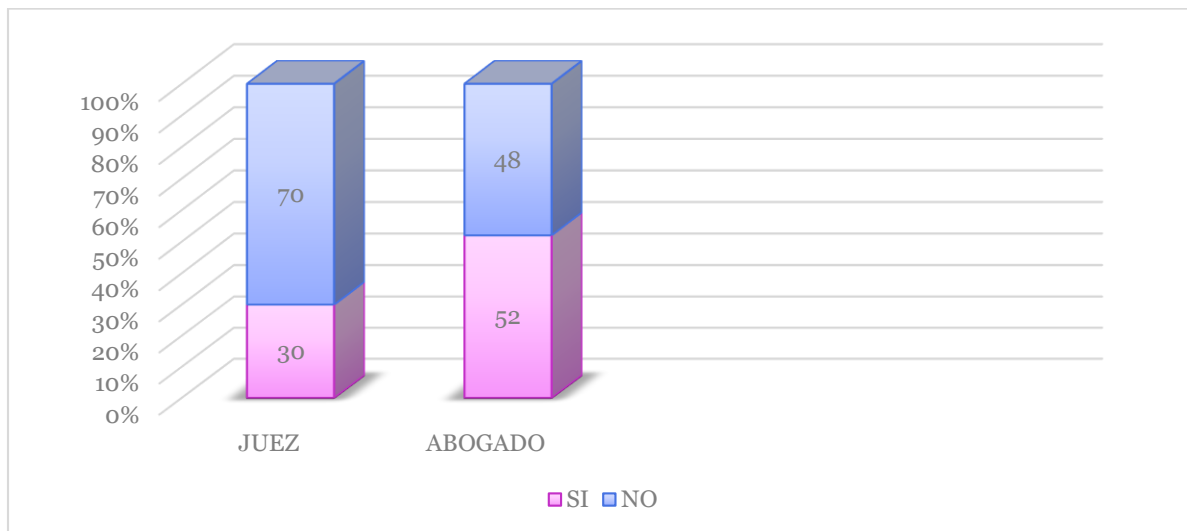


Figura N° 05: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 05

Según tabla 5 y figura 5, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 30 % de jueces y el 52% de abogados, SI cree que el trabajador ante la falta de defensa técnica de un abogado podrá asumir su propia defensa en el desarrollo del proceso y solamente el 70% de jueces y el 48% de abogados dice que NO.

TABLA N° 06: ¿Considera usted, que la comparecencia de un trabajador sin abogado impide un buen resultado en el proceso laboral?

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	6	60	30	60	36
no	4	40	20	40	24
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

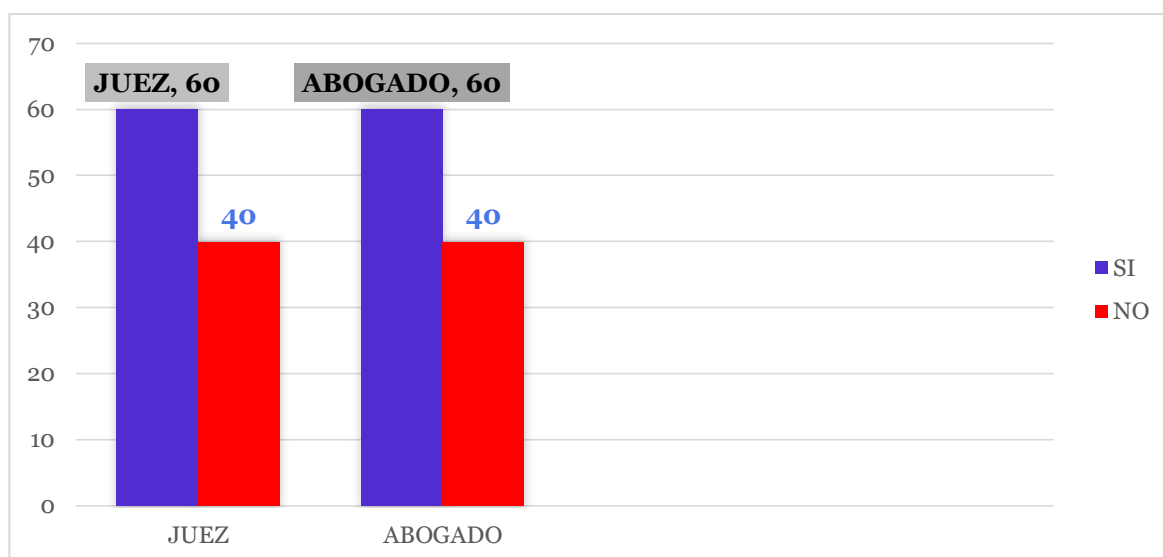


Figura N° 06: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 06

Según tabla 6 y figura 6, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 60 % de jueces y el 60% de abogados, SI considera que la comparecencia de un trabajador sin abogado impide un buen resultado en el proceso laboral y solamente el 40% de jueces y el 40% de abogados dice que NO.

TABLA N° 7: ¿Cree usted, que se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP?

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	7	70	25	50	47
no	3	30	25	50	13
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

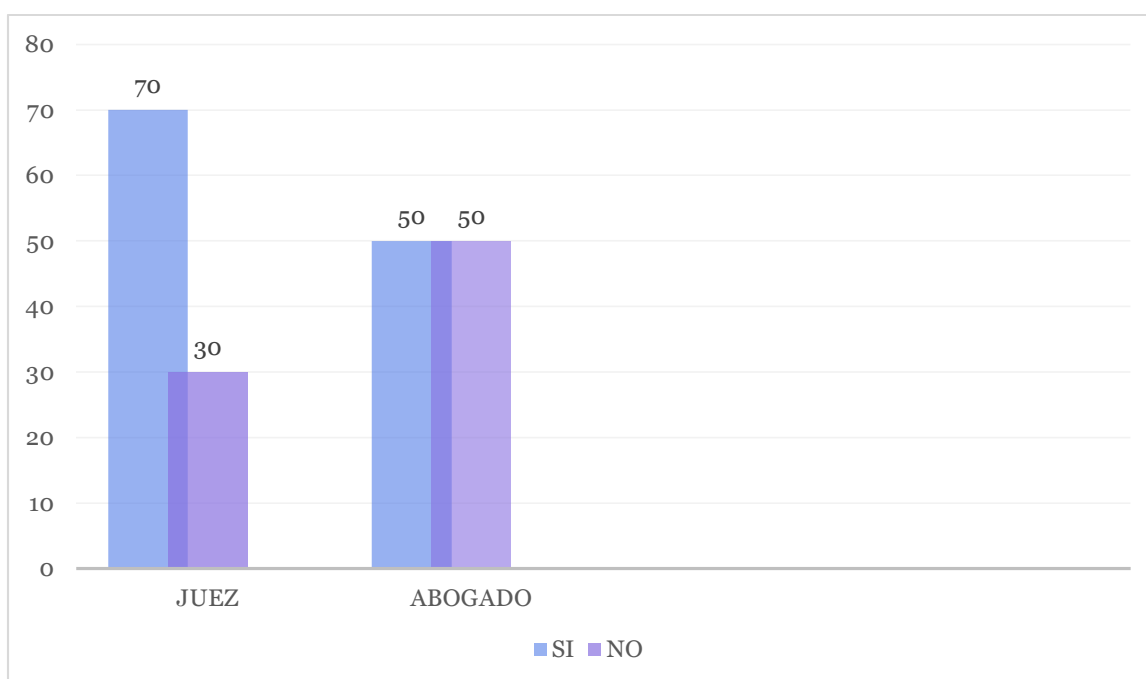


Figura N° 07: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 07

Según tabla 7 y figura 7, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 70 % de jueces y el 50% de abogados, SI cree que que se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP y solamente el 30% de jueces y el 50% de abogados dice que NO.

TABLA N° 08: ¿Considera usted, que los trabajos deben contar con una defensa técnica en las pretensiones que no supere las 10 URP?.

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	9	90	35	70	44
no	1	10	15	30	16
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

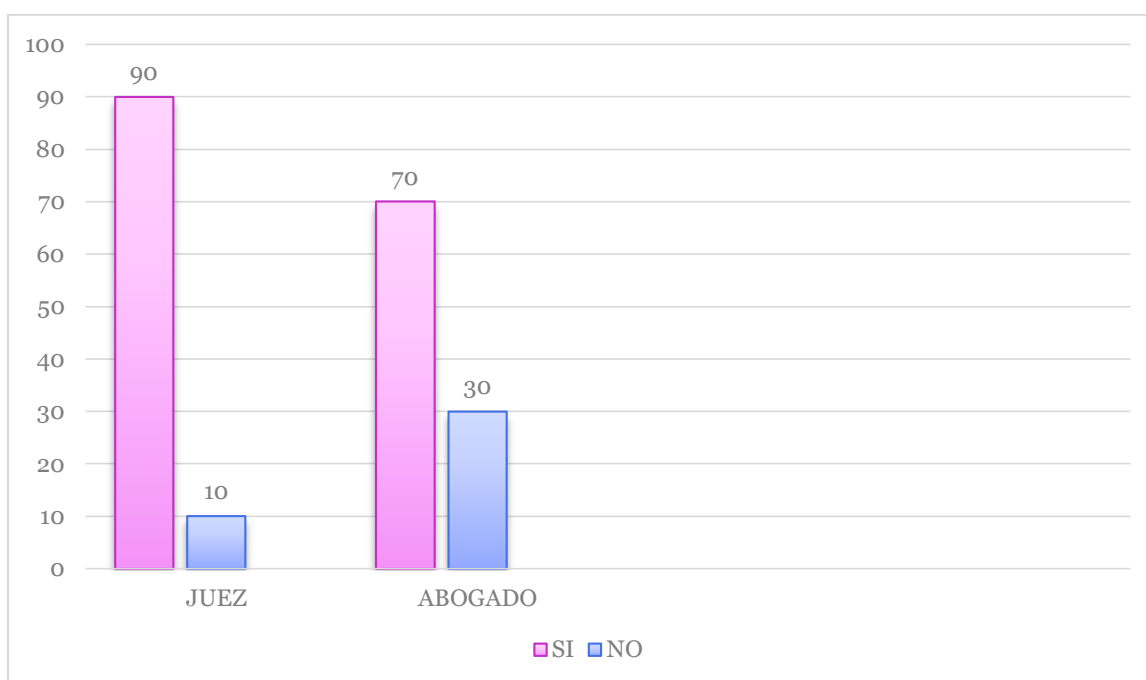


Figura N° 08: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 08

Según tabla 8 y figura 8, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 90 % de jueces y el 70% de abogados, SI considera que los trabajos deben contar con una defensa técnica en las pretensiones que no supere las 10 URP y solamente el 10% de jueces y el 30% de abogados dice que NO.

TABLA N° 09: ¿Considera usted, que nos encontramos ante una deficiencia procesal en el artículo 16° del último párrafo de la NLPT?

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	6	60	31	62	37
no	4	40	19	38	23
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

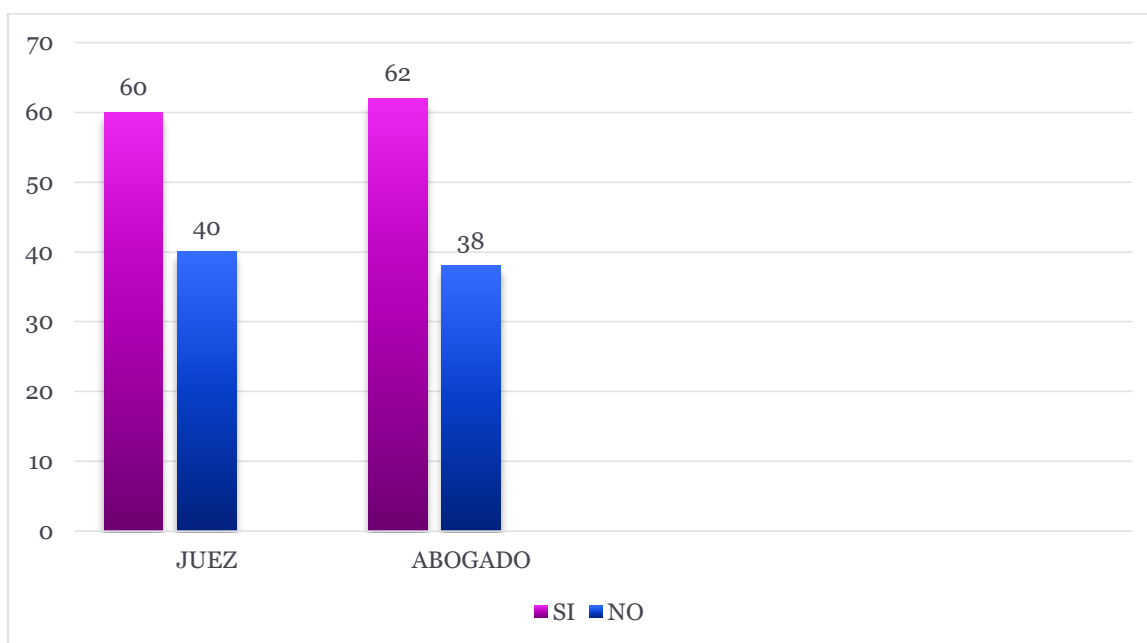


Figura N° 09: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 09

Según tabla 9 y figura 9, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 60 % de jueces y el 62% de abogados, SI Considera que nos encontramos ante una deficiencia procesal en el artículo 16° del último párrafo de la NLPT y solamente el 40% de jueces y el 38% de abogados dice que NO.

TABLA N° 10: ¿Cree usted, que se debe modificar el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

	JUEZ		ABOGADO		Total
	n	%	n	%	
si	7	70	31	62	38
no	3	30	19	38	22
Total	10	100	50	100	60

Nota: cuestionario aplicado a Jueces y Abogados. (Investigación propia).

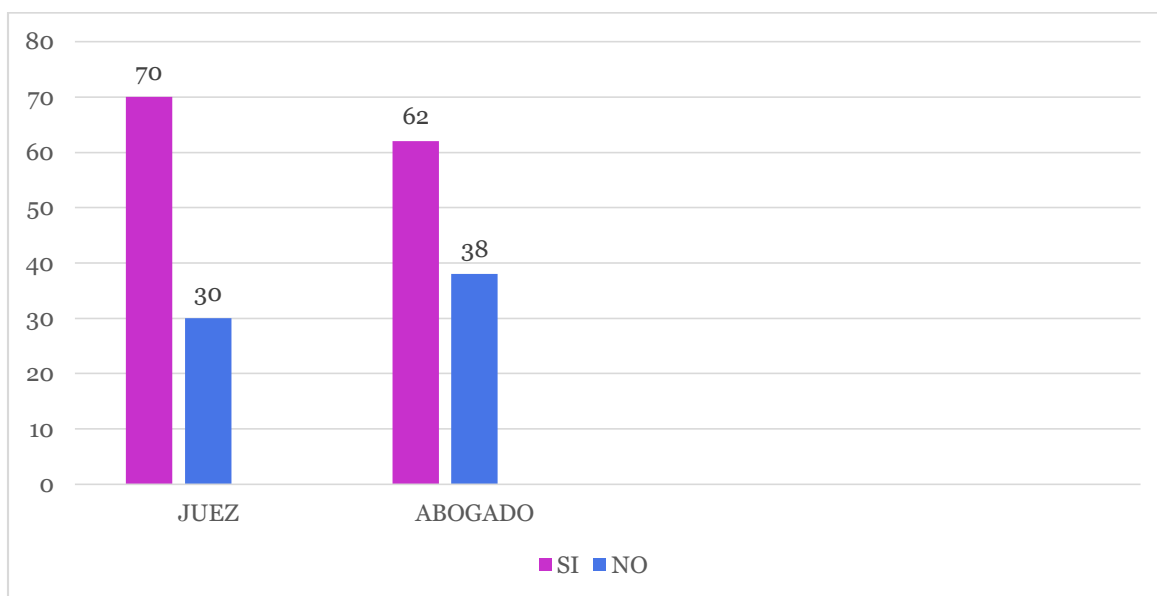


Figura N° 10: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 10.

Según tabla 10 y figura 10, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 70 % de jueces y el 62% de abogados, SI cree que se debe modificar el artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo y solamente el 30% de jueces y el 38% de abogados dice que NO.

TABLA N° 11: ¿tiene usted, conocimiento que con la Nueva Ley Procesal del Trabajo puede iniciar un proceso laboral sin la necesidad de un abogado, cuando su pretensión no supere el monto de s. / 4,150.00?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
	no	8	80.0	80.0
Valido	si	2	20.0	100.0
Total	10	100.0	100.0	

Nota: cuestionario aplicado a Trabajadores. (Investigación propia).

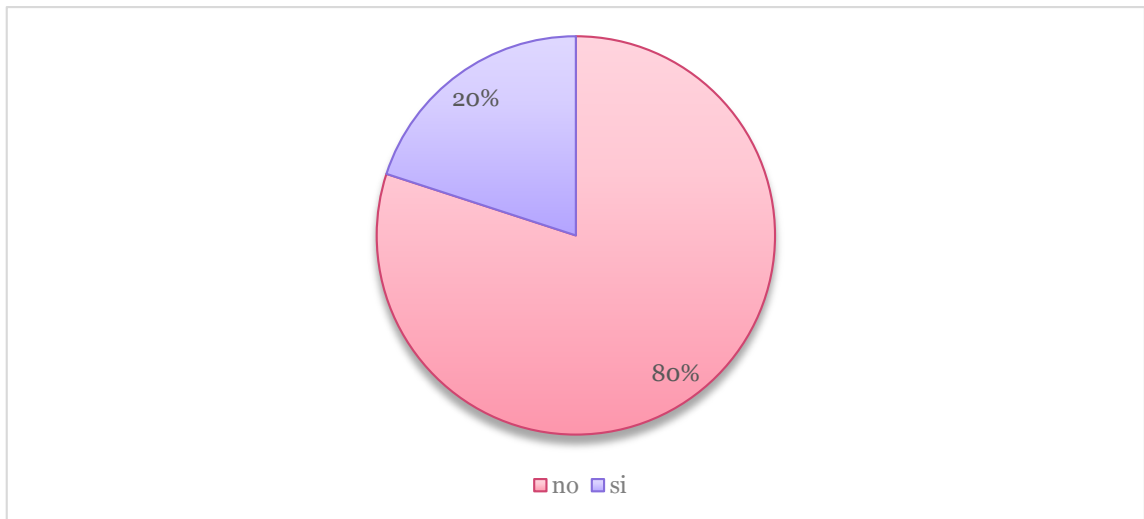


Figura N° 11: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 11.

En la tabla 11 y figura 11, nos muestran los resultados obtenidos donde el 20% de los encuestados SI, tiene conocimiento que con la Ley Procesal del Trabajo puede iniciar un proceso laboral sin la necesidad de un abogado, cuando su pretensión no supere el monto de s. / 4,150.00 y solamente el 80% dice que NO.

TABLA N° 12: ¿Diga usted, alguna vez ha iniciado un proceso laboral, cuya pretensión económica es menor de s. / 4,150.00?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	no	8	80.0	80.0	80.0
	si	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota: cuestionario aplicado a Trabajadores. (Investigación propia).

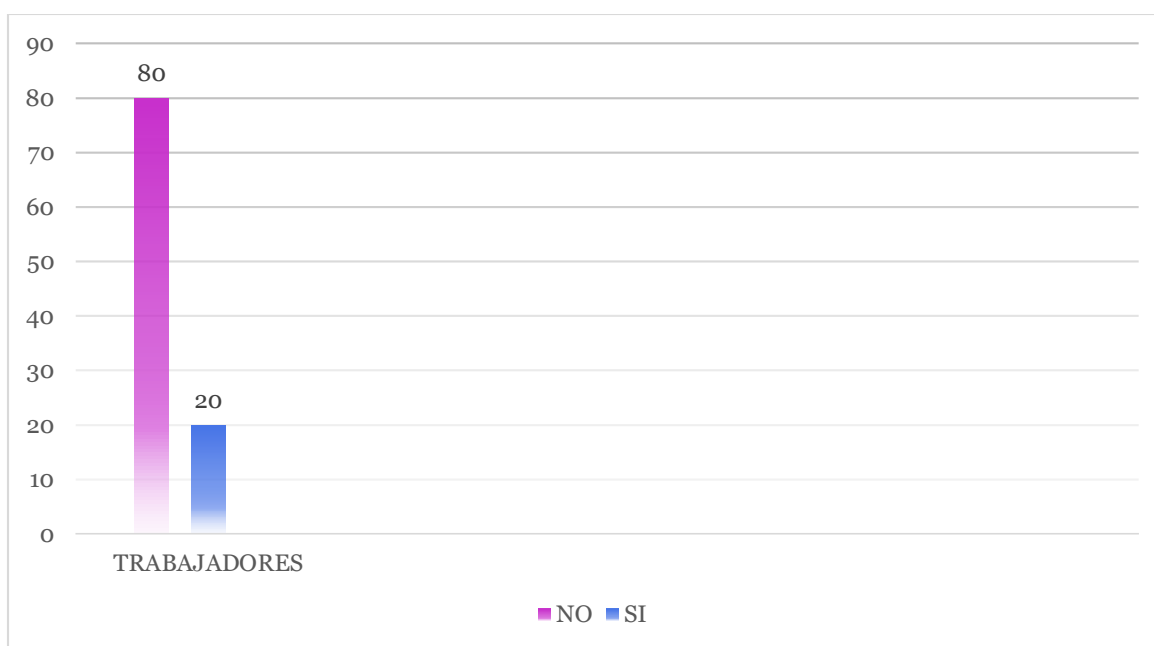


Figura N° 12: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 12.

En la tabla 12 y figura 12, nos muestran los resultados obtenidos donde el 20% de los encuestados SI, ha iniciado un proceso laboral cuya pretensión económica es menor de s. / 4,150.00 y solamente el 80% dice que NO.

TABLA N° 13: ¿considera usted, que la falta de presencia de un abogado afecta el desarrollo de un proceso laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Si	10	100.0	100.0	100.0
	no	0	0.00	0.00	0.00

Nota: cuestionario aplicado a Trabajadores. (Investigación propia).

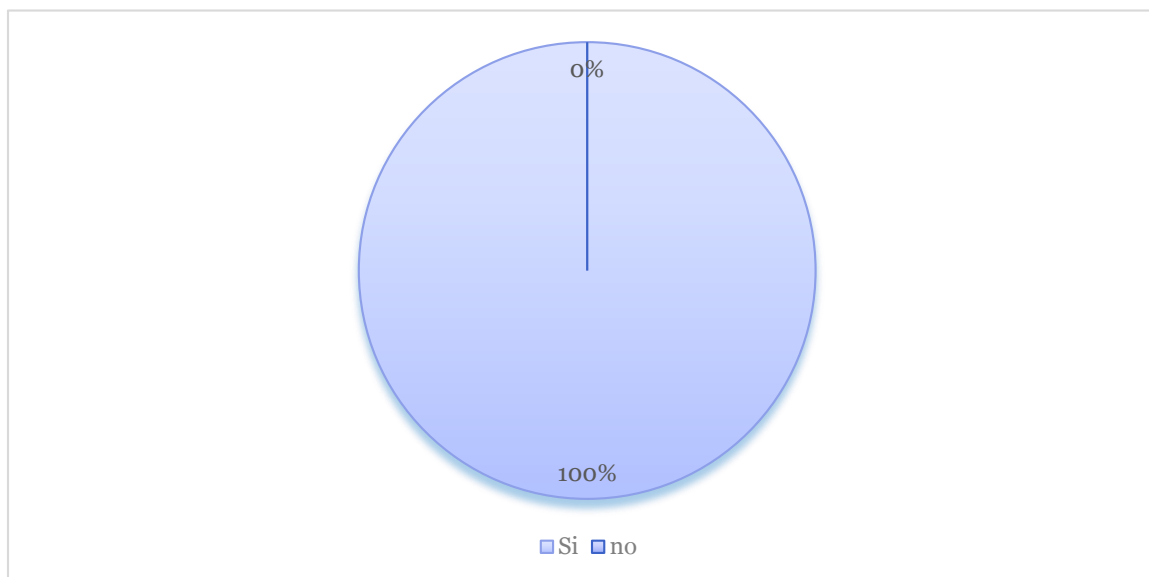


Figura N° 13: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 13.

En la tabla 13 y figura 13, nos muestran los resultados obtenidos donde el 100% de los encuestados SI, considera que la falta de presencia de un abogado afecta el desarrollo de un proceso laboral.

TABLA N° 14: ¿sabe usted que es el principio de oralidad en un proceso laboral judicial?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
	no	6	60.0	60.0	60.0
Valido	si	4	40.0	40.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota: cuestionario aplicado a Trabajadores. (Investigación propia).

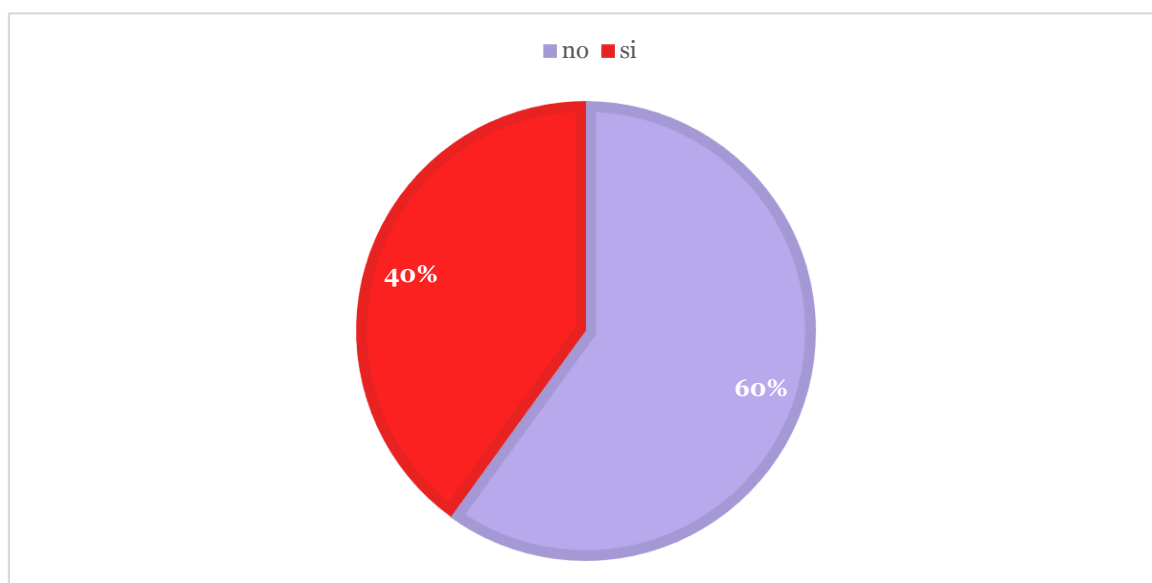


Figura N° 14: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 13.

En la tabla 14 y figura 14, nos muestran los resultados obtenidos donde el 40% de los encuestados SI, sabe que es el principio de oralidad en un proceso laboral judicial y solamente el 60% dice que NO.

TABLA N° 15: ¿podría usted presentarse a un proceso laboral judicial sin abogado y ejercer su propia defensa?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
	no	8	80.0	80.0	80.0
Valido	si	2	20.0	20.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Nota: cuestionario aplicado a Trabajadores. (Investigación propia).

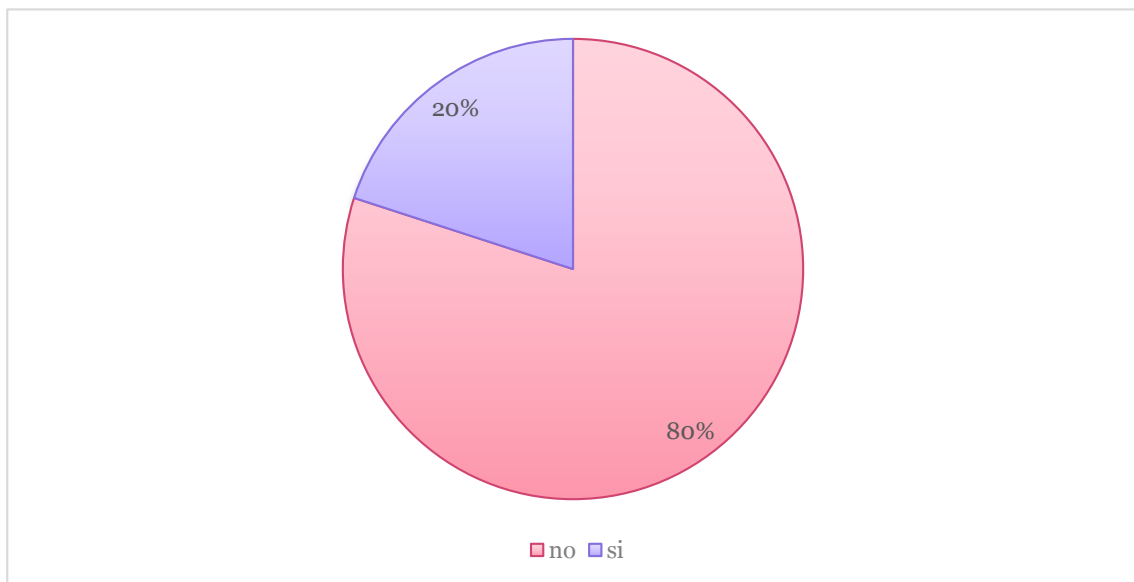


Figura N° 15: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 15.

En la tabla 15 y figura 15, nos muestran los resultados obtenidos donde el 20% de los encuestados SI, podría usted presentarse a un proceso laboral judicial sin abogado y ejercer su propia defensa y solamente el 80% dice que NO.

TABLA N° 16: ¿considera usted, que el Ministerio de Trabajo debe contar con un grupo de abogados de oficio para el asesoramiento de los trabajadores de bajos recursos económicos en un proceso laboral ante el poder judicial?.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Valido	Si	10	100.0	100.0	100.0
	no	0	0.00	0.00	0.00

Nota: cuestionario aplicado a Trabajadores. (Investigación propia).

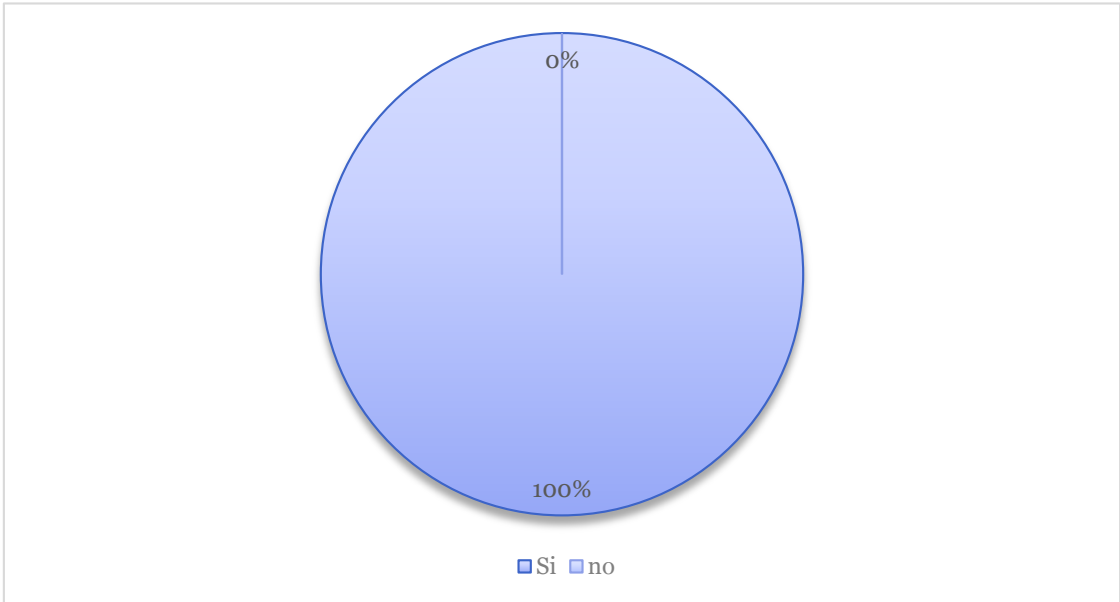


Figura N° 16: Porcentajes de Respuesta de la pregunta 16.

En la tabla 16 y figura 16, nos muestran los resultados obtenidos donde el 100% de los encuestados SI, considera que el ministerio de trabajo debe contar con un grupo de abogados de oficio para el asesoramiento de los trabajadores de bajos recursos económicos en un proceso laboral ante el poder judicial.

TABLA N° 17: Resumen de las respuestas de los encuestados de la investigación.

	Juez		Abogados		Trabajadores		Total	
	n	hi	n	hi	n	hi	n	hi* %
Si	75	0.75	341	0.682	30	0.5	446	67.73%
No	25	0.25	159	0.318	30	0.5	214	32.27%
Total	100		500	1	60		660	

Nota: cuestionario aplicado a los Jueces, Abogados y Trabajadores. (Investigación propia).

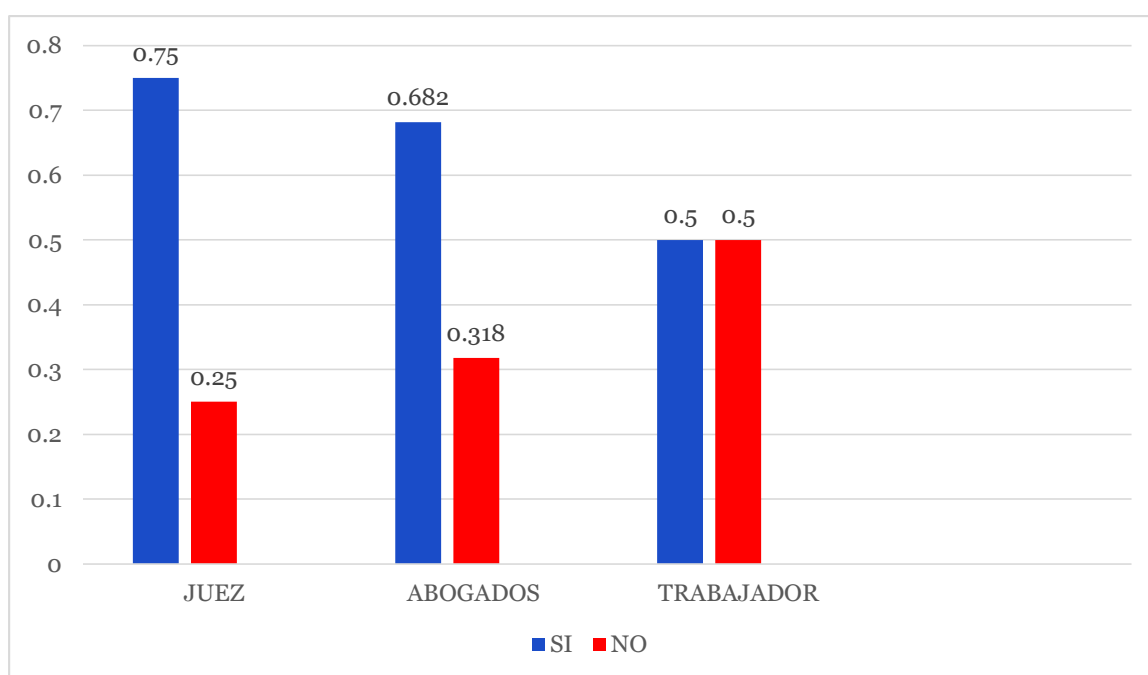


Figura N° 17: Porcentajes del resumen de las respuestas de los encuestados de la investigación.

Según tabla 17 y figura 17, se observan los resultados al aplicar la encuesta, que el 0.75 % de jueces, el 0.682% de abogados y el 0.5% de los trabajadores, respondieron afirmativamente las preguntas y solamente el 0.25% de jueces, el 0.318% de abogados y el 0.5 de trabajadores, respondieron negativo.

IV. DISCUSIÓN.

En el Perú, a partir de la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, se ha impuesto como un nuevo método de trabajo en los procesos judiciales, la herramienta de la oralidad que ha estimulado el interés de los operadores jurídicos, a fin de que se capaciten en técnicas de litigación oral que se impone en nuestro país.

En el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, ha establecido que los trabajadores pueden comparecer a un proceso laboral, sin la presencia de un abogado defensor, siempre que su pretensión no supere las 10 URP. Esta norma procesal resulta una obligación ineludible al pretender que los prestadores de servicio tengan el deber de oralizar, los hechos de debate; siendo esto así, los únicos capaces de poder oralizar la confrontación de posiciones son los profesionales en derecho.

De todo lo antes expuesto, se aprecia una deficiencia procesal, es decir que los prestadores de servicio, podrán sustentar oralmente sus pretensiones, tanto en la audiencia de conciliación como paralelamente la audiencia de juzgamiento; es por ello, que la incomparecencia de un abogado defensor, acaso impide un acuerdo conciliatorio que ponga fin al proceso, situación que desde un punto de vista jurídico acarrea una desventaja para el trabajador.

Respecto a la pregunta N° 3, según la tabla y figura N° 3, aplicado a los trabajadores, se diagnosticó que el 100% alegaron que la ausencia de un abogado afecta el desarrollo de un proceso, ello es corroborado con la tesis citada a nivel nacional del autor Rivera (2016), donde el tesista concluye, que no se debe afectar el derecho de defensa. Así mismo, Saco (2012), citado en el marco teórico, señala que la defensa cautiva se conoce como la locución de defensa.

Apreciándose que al ser una pregunta abierta, 10 personas respondieron que al no contar con un abogado defensor se afecta el desarrollo de un proceso laboral, debido a que los trabajadores al recurrir a una justicia laboral sin defensa se encuentran incapacitados de poder actuar frente a los actos procesales que se desprenden en una confrontación de posiciones.

De lo antes sintetizado, se aprecia que la inspiración plasmada en nuestra Ley Procesal del Trabajo, como nuevo modelo procesal laboral se constata en la práctica que la celeridad y eficacia en los procesos laborales no cumplen con su finalidad; razón por la cual, en procesos laborales con pretensiones sencillas como reposición, pago de beneficios sociales, etc., con la nueva Ley tardan entre 2 y 3 años para la emisión de la sentencia en primera instancia, en consecuencia se afirma que el modelo procesal laboral no satisface las demandas de la ciudadanía respecto a una pronta y efectiva administración de justicia, situación que desde un punto de vista se complica aún más al pretenderse que los trabajadores en caso de pretensiones menores a 10 URP, puedan postular sus demandas sin defensa cautiva.

La tesis citada a nivel internacional de los autores Osorio y Sierra (2015), donde los investigadores consideran, que la falta de preparación por parte de los abogados nuevos y con experiencia en temas de litigación oral. Ello, es respaldado por Peña (2011), citado en el marco teórico, donde manifiesta, que los profesionales jurídicos carecen de preparación en temas de litigación oral, corroborado con la tabla y figura N° 4, donde se tiene como resultado que el 70% de jueces manifestaron que los abogados son los únicos protagonistas que tienen el conocimiento técnico y pueden oralizar un proceso laboral; mientras que el 30% respondieron que no.

De lo narrado, se afirma que el nuevo modelo procesal laboral resulta una exigencia práctica a los operadores jurídicos que se capaciten en temas de litigación oral; siendo esto así, al verificarse que los trabajadores al comparecer a un proceso laboral sin la presencia de un abogado defensor, resulta carente de razonabilidad pretender que pueda oralizar su propia defensa; es por ello, que se requiere la presencia de un profesional de derecho que garantice el desarrollo de un proceso laboral y de una forma oral desvirtúe los alegatos de la parte contraria para que genere mayor convicción al juzgador respecto a los hechos que se susciten en el desarrollo de la audiencia.

Respecto a la tabla y figura N° 7, se advierte que el 50% de los abogados respondieron que se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa; mientras que el 50% manifestaron que no, ello no se condice con la tesis citada como trabajo previo a nivel

internacional por los autores Carbajal, Guevara y Hernández (2016), donde los investigadores consideran, que la oralidad permite tramitar más ágilmente las etapas procesales. Así mismo, Valenzuela (2017), citado en el marco teórico, señala que la realización de todos los actos procesales, se realizan oralmente; y, los hechos suscitados en el desarrollo del juicio se plasman en un acta con el fin de cumplir con las formalidades y desarrollo de un proceso laboral.

De lo antes expuesto, se aprecia que el Estado a través de la norma procesal, busca proteger los derechos de los trabajadores; es por ello, que a través del tercer párrafo del artículo 16 de la Ley Procesal del Trabajo, brinda la facultad a los prestadores de servicio de acudir ante el Juzgado Laboral, siempre que su pretensión no supere las 10 URP; siendo esto así, al verificarse que el trabajador acude a la audiencia sin la presencia de un abogado defensor, resulta evidente la vulneración a los principio de la oralidad y el derecho defensa técnica, debido a que es inconcebible que el trabajador ejerza su derecho de defensa, en consecuencia se afirma que se vulnera el derecho a quienes acuden ante la jurisdicción laboral en busca de una solución de conflictos laborales.

De otro lado en la tesis citada a nivel nacional por el autor Rojas (2015), concluye, que la falta de compromiso de las partes induce al juzgador en un fallo inmediato, ello es respaldado por Peña (2011), citado en el marco teórico, quien rescata que la intervención de las partes es necesaria para el esclarecimiento de los hechos, ello concuerda con la tabla y figura N° 8, donde se tiene como resultado el 90% de jueces manifestaron que los trabajadores deben contar con una asesoría legal; mientras que el 10% respondieron que no.

Advirtiéndose que al ser una pregunta abierta, 09 personas respondieron que la Ley procesal está basado en la eliminación de la desigualdad de armas, en este sentido resulta contraproducente que la parte demandante se presente a una audiencia sin abogado defensor; y, la otra parte demandado cuente con un arsenal de abogados; mientras que 01 persona respondió que no.

De lo antes expresado, se afirma que no resulta viable pretender que la Ley Procesal del Trabajo, le brinde la facultad a los trabajadores que carecen de medios económicos que

puedan comparecer a un proceso laboral; sin la presencia de un abogado defensor siempre que su pretensión sea menor a 10 URP, debido a que los trabajadores no tienen los conocimientos técnicos para sustentar sus pretensiones; siendo esto así, las pretensiones que no superan las 10 URP, deben estar elaboradas y suscritas por un abogado a fin de garantizar el cumplimiento de los requisitos formales; y, el planteamiento de pretensiones correctas, dejando constancia que aun cuando se implementa el uso de formato para este tipo de pretensiones, no es suficiente para satisfacer el adecuado derecho de defensa del trabajador.

Respecto a la tabla y figura N° 9, se obtuvo que el 62% de abogados manifestaron que existe una deficiencia procesal en el artículo 16, de la Ley citada; mientras que el 38% respondieron que no; ello es respaldado con la tesis citada a nivel local por el autor Olivera (2017), donde concluye, que en los Juzgados Laborales no se aplica correctamente la normativa legal, en ese sentido difiere con Paredes (2015), citado en el marco teórico; puesto que, el autor señala, que el principio protector busca estabilizar a la parte más débil de una relación laboral.

Apreciándose de ser una pregunta abierta, que 31 personas manifestaron que se está vulnerando el derecho de todo ciudadano de contar con una defensa técnica; mientras que 19 personas respondieron que no.

De todo lo antes sintetizado, se aprecia la deficiencia procesal que existe en los procesos laborales menores a 10 URP, a pesar que el juez hace uso de sus facultades al aplicar el principio protector de la parte más débil de una relación laboral y teniendo en cuenta que algunos juzgados carecen de sustento legal al aplicar correctamente la norma procesal; razón por la cual, se genera una deficiencia procesal en el tercer párrafo del artículo 16, de la Ley Procesal del Trabajo; es por ello, que los prestadores de servicio deben contar con una defensa técnica.

Plá (2015), citado en el marco teórico, quien concluye, que para resolver una adecuada justicia, se debe litigar con un espíritu nuevo aplicando principios y normas; ello es corroborado con la tabla y figura N° 10, donde se obtuvo que el 70% de jueces

respondieron que se debe modificar el artículo 16, de la Ley Procesal del Trabajo; mientras que el 30% manifestaron que no.

De todo lo antes expuesto, se afirma que se debe modificar, el artículo 16, de Ley Procesal del Trabajo, con el fin de corregir los vacíos legales que acarrea la norma procesal; es por ello, que la presencia de un abogado, es importante para respaldar la pretensión concreta de los trabajadores en base al derecho de defensa.

Finalmente; es necesario indicar que se dio una hipótesis a priori que se encuentra debidamente corroborada por todos los resultados obtenidas en las tablas y figuras descritas anteriormente y todo ello trae como consecuencia que se emita una propuesta en el capítulo correspondiente.

En consecuencia la hipótesis planteada se confirma, toda vez que con los resultados obtenidos y analizados se ha demostrado que los prestadores de servicio, en un proceso laboral cuando sea menor su pretensión a 10 URP, no tienen la capacidad legal para sustentar su defensa en base a la oralidad; puesto que, es exclusiva a los profesionales de derecho; por lo tanto, se vulnera los principios de oralidad y derecho de defensa.

V. CONCLUSIONES.

1. En el tercer párrafo del artículo 16°, se aprecia una deficiencia procesal; en razón que, la norma genera que el prestador de servicios pueda acudir a la audiencia de juzgamiento sin la presencia de un profesional de derecho, lo que implica una desventaja, ya que no tiene la capacidad suficiente para ejercer su propia defensa técnica; siendo esto así, al verificarse la falta de asesoría por parte de un profesional de derecho, se vulnera el principio de oralidad y derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere la 10 URP.
2. La nueva tendencia procesal, a partir de la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, impone a los profesionales del derecho capacitarse en técnicas y destrezas de litigación oral; sin embargo, la norma procesal en el artículo 16° contempla un vacío legal al momento de aplicar el principio de oralidad por falta de defensa técnica, lo que acarrea la vulneración del principio de oralidad, en razón que los trabajadores en caso de postular una pretensión que no supere las 10 URP, no tendrían la capacidad técnica para fundamentar oralmente dicha pretensión.
3. La Ley Procesal del Trabajo al admitir la postulación de pretensiones menores a 10 URP, con un formato de demanda se está vulnerando el derecho de defensa, debido a que es inconcebible pretender que el trabajador pueda ejercer su propia defensa; siendo esto así, el Estado debe incorporar abogados de oficio con la finalidad de tutelar y salvaguardar los derechos de los trabajadores.
4. Al verificar los resultados obtenidos en aplicación de los instrumentos, se genera la vulneración del principio de oralidad y derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere la 10 URP, esta vulneración se da por que el Estado no establece abogados de oficio en procesos laborales menores a 10 URP; y, de hacerlo se garantizara la tutela de derechos e intereses en el proceso laboral; razón por la cual, resulta pertinente la modificación del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda a los prestadores de servicio que las pretensiones menores a 10 URP, deben estar elaboradas y suscritas por un abogado defensor a fin de cumplir con las formalidades de la postulación de la demanda y el planteamiento de pretensiones correctas, dejando constancia que aun cuando se implementa el uso de formato para este tipo de pretensiones, no es suficiente para satisfacer el adecuado derecho de defensa para el trabajador.
2. Se recomienda al Estado, a través de una Vocatio Legis, contar con abogados de oficio para salvaguardar los derechos de los trabajadores por su condición de desventaja frente al empleador, buscando el equilibrio entre los protagonistas de una relación laboral, con el fin de alcanzar Tutela Jurisdiccional en una forma célere y oportuna.
3. Se recomienda a los operadores jurídicos que deben prepararse en temas de oralidad, improvisación, facilidad de síntesis, teoría de la argumentación; y, en general en temas que permitan a los litigantes ejercer una adecuada defensa y lograr una justicia imparcial.
4. Se recomienda al legislador plantear la modificatoria del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, a fin de garantizar el derecho de defensa de los prestadores de servicio en aquellas pretensiones menores a 10 URP.

VII. PROPUESTA.

Proyecto de Ley que modifica el artículo
16° de la Ley Procesal del Trabajo.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 16° DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

1.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26° de la Constitución Política de Perú, establece que se deben observar algunos principios de una relación laboral, como es: la igualdad de oportunidades sin discriminación y la interpretación más favorable al prestador de servicio en caso de una duda insalvable sobre la aplicación de una norma; en ese sentido, el tipo de regulación conlleva a un valor fundamental en nuestra Carta Magna que atribuye que la persona humana y la obediencia de su dignidad, contribuyen el fin supremo del Estado y la sociedad.

Que, en el ámbito de la configuración constitucional se garantiza los derechos fundamentales de los prestadores de servicio que deben ser el eje orientador en una relación laboral, donde se debe tener presente que el derecho del trabajo se configura como una condición esencial para el ejercicio de derechos fundamentales, el Estado debe priorizar la defensa de los trabajadores en los casos de pretensiones menores a 10 URP.

Que, como todos los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política del Perú, la garantía del derecho de defensa no implica una protección absoluta, sino que debe ser merituada desde la postulación de las pretensiones de los trabajadores, el desarrollo de las etapas de procesales hasta el fallo de una sentencia justa y razonable, de tal manera que el Estado supla las deficiencia que se genera al acudir a un proceso laboral sin la presencia de un abogado defensor.

La oralidad en la Ley Procesal del Trabajo surge como un requisito primordial en operadores en derecho, para capacitarse en temas de litigación oral que imponen nuestro país, con el fin de cumplir con las formalidades establecidas en la Ley.

El título preliminar del artículo I, de la Ley Procesal del Trabajo, ha establecido que: “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.”

En ese sentido los trabajadores al ser uso de la facultad que le otorga la norma procesal, concurren a un proceso judicial sin abogado; es por ello, que surge una deficiencia procesal pretender que los prestadores de servicio puedan establecer un adecuada conciliación o transacción al ejercer su derecho de defensa.

De conformidad con lo que establece el artículo 12 de la Ley Procesal del Trabajo, “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y de sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las audiencias procesales y pronuncia sentencia”. (...); siendo esto así, los abogados son las únicas personas que tienen los conocimientos jurídicos para confrontar de manera oral las exposiciones de su patrocinado y desvirtuar los medios probatorios de la otra parte.

En la etapa probatoria surge cinco principios fundamentales; y, es la preminencia de la prueba, la adquisición de la prueba, la finalidad de la prueba, la valoración conjunta de la prueba y la inversión de la carga de la prueba, en esas y cada una de ellas asume un valor importante en un proceso laboral, creando un debate de naturaleza propia de los operadores de derecho y por encima de ello, se está dando la oralidad como principio determinante en el nuevo modelo proceso laboral.

En ese contexto, resulta evidente que la actual disposición normativa resulta carente de razonabilidad, pretender que el trabajador pueda oralizar su defensa ante cualquier adversidad que se presente por la parte contraria en el desarrollo de la audiencia; es por ello, que se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica, en las pretensiones menores a 10 URP; siendo esto así, resulta necesario modificar el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo, con el objeto de permitir que el Estado cuente con abogados de oficio, con el fin de tutelar los derechos de los trabajadores y administrar una justicia justa y razonable.

2.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de Ley no tiene impacto económico al Estado, porque tiene carácter tuitivo, toda vez que lo que se pretende es modificar el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley procesal del Trabajo,

3.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legal propone modificar el tercer párrafo del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, con lo cual se implementara la defensa técnica de los prestadores de servicio, cuya pretensión sea menor a 10 URP.

4.- FORMULA LEGAL

Artículo 16°.- Requisitos de la Demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

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

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

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no

la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 16° DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO A TRAVÉS DE UNA VOCATIO LEGIS.

Modifícase el texto del tercer párrafo del artículo 16° del capítulo III del Título I de la Ley Procesal del Trabajo, el cual quedará redactado de la siguiente manera.

“A LOS PRESTADORES DE SERVICIO, EN AQUELLAS PRETENSIONES CUANDO EL TOTAL DEL MONTO RECLAMADO NO SUPERE LAS 10 URP; Y, CAREZCAN DE RECURSOS ECONÓMICOS, EL ESTADO A TRAVÉS DE LA DEFENSORÍA PÚBLICA, ASIGNARA AUN ABOGADO DE OFICIO PARA LA DEFENSA DE SUS DERECHOS E INTERESES EN EL PROCESO LABORAL”.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- La Presente modificación de la Ley N° 29497, entrara en vigencia al día siguiente de su publicación.

Chiclayo. Junio de 2018

VIII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

LIBROS

Álvarez Chávez, V. (2010). Nuevo Procedimiento Laboral – Ley N° 29497. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Anacleto Guerrero, Víctor. (2015). Manual del Derecho del Trabajo. Lima: Edit. Lex & Iuris.

Arévalo vela, Javier. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Instituto Pacífico S.A.C.

Arrascue Cárdenas, V. (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo y su Aplicación Práctica – Ley N° 29497. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Avalos Jara, O. (2012). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Baytelman & Duce. (2010). Litigación Penal: Juicio Oral y Prueba. Chile: Edición Universal Diego Portales.

Burgos, Z. J. (2012). El Rol Protagonístico Del Juez Laboral En Las Instituciones Más Destacadas De La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Del Trabajo. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Cihon Patrick & Ottavio James. (2017). Employment and Labor Law. Boston, MA D2210-USA. Cengage Learning.

Contreras Melara, J. (2011). Manual para el Curso de Licenciatura en Derecho: Técnicas de Litigación Oral. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Gamarra et al (2015). Nuevas Instituciones del Proceso Laboral. Lima: Edit. El Búho E.I.R.L.

Matthew W. Finkin. (2015). Comparative Labor Law . Illinois-Usa. The Lypiatts.

Neyra Flores, J. (2012). Manual de Juzgamiento, Prueba y Litigación Oral en el Nuevo Proceso Penal. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Paredes Infanzón, J. (2010). Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Lima: Gráfica Multiservicios la Esperanza S.A.C.

Peña Camarena & Peña Acevedo. (2011). Manual de Derecho Procesal Laboral. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Peña Gonzales, O. (2011). Técnicas de Litigación y Conciliación Aplicadas al Proceso Laboral. Lima: Jurista Editores E.I.R.L

Quiñones Vargas, H. (2012). Las Técnicas de Litigación Oral en el Proceso Penal Salvadoreño. San Salvador: Printed in el Salvador.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Lima: Editorial El Búho E.I.R.L.

Zavala Rivera, A. (2011). El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral. Lima: San Marcos E.I.R.L.

PDF

Fernando (2017). Necesidad de Regular Adecuadamente la Actividad Probatoria en el Procedimiento Señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Universidad de Manizales de Lima.

NORMATIVA JURIDICA

Codificación del Código del Trabajo de Ecuador (2005).

Constitución Política del Perú (1993).

Ley orgánica procesal del Trabajo N° 37504 (2002)

Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010).

Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Código del Trabajo de Chile (2002).

Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial (2005).

TESIS

Carbajal, Guevara y Hernández (2016). La Aplicabilidad de la Oralidad en el Proceso Laboral Salvadoreño. (Tesis de post grado). Universidad de el Salvador.

Castillo, L.A. (2015). La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del Nuevo Proceso Laboral Peruano. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de Trujillo.

Olivera (2017). Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Modulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el Año 2015. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipan.

Osorio, A y Sierra, L. (2015). Ventajas y desventajas de la Oralidad en la Justicia Colombiana. (Tesis de pre grado). Universidad de Manizales Facultad de Ciencias Jurídicas.

Rivera Medina, R. (2016). Influencia de la decisión de los Jueces Laborales Orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el Derecho al Debido Proceso. . (Tesis de pre grado). Universidad Privada del Norte.

WEB

Saco Barrios, R. (2012). Defensa Cautiva en los Procesos Judiciales Laborales. Recuperado de http:

<file:///H:/ORALIDAD%20EN%20EL%20PROCESO%20LABORAL/DEFENSA%20CAUTIVA.pdf>

Valenzuela Herrera, A. (2017). Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en Guatemala.

Recuperado de http:

<file:///M:/ORALIDAD%20EN%20EL%20PROCESO%20LABORAL/La%20Oralidad%20en%20el%20Actual%20Proceso%20Laboral,%20Dr.%20Valenzuela.pdf>

ANEXOS.



ENCUESTA REALIZADO A LOS JUECES Y A ABOGADOS EN MATERIA LABORAL

TITULO:

LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y EL DERECHO DE DEFENSA TÉCNICA DE LOS TRABAJADORES, CUYA PRETENSIÓN NO SUPERE LAS 10 URP.

ESTIMADO DOCTOR, TE INVITO A RESPONDER EL SIGUIENTE CUESTIONARIO, SU RESPUESTA ES CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. AGRADEZCO SU COOPERACIÓN.

MARCA CON UNA “X” LA OPCION CORRECTA.

CONDICIÓN:

JUEZ

ABOGADO

1. Tiene Usted conocimiento, que el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que: Los prestadores de servicio pueden comparecer al proceso sin la necesidad de abogado, cuando la pretensión reclamada no supere las 10 URP.

SI

NO

2. Conoce Usted, que el proceso laboral se inspira en los principios de la oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal.

SI

NO

3. Considera Usted, que la oralidad permite una comunicación directa entre el Juez, Abogado y las partes.

SI

NO

4. Considera Usted, que los Abogados son los únicos protagonistas que tienen el conocimiento técnico y pueden oralizar los hechos de debate que se lleva a cabo dentro del desarrollo de la audiencia.

SI

NO

5. Cree Usted, que el trabajador ante la falta de defensa técnica de un abogado podrá asumir su propia defensa en el desarrollo del proceso laboral.

SI

NO

6. Considera Usted, que la comparecencia de un trabajador sin abogado impide un buen resultado en un proceso laboral.

SI

NO

7. Cree Usted, que se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica en los procesos laborales cuya pretensión no supere las 10 URP.

SI

NO

8. Considera Usted, que los trabajadores deben contar con una defensa técnica en las pretensiones que no supere las 10 URP.

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa porque:

9. Considera Usted, que nos encontramos ante una deficiencia procesal en el artículo 16° del último párrafo de la NLPT.

 SI NO

Si su respuesta es afirmativa porque:

10. Cree Usted, que se debe modificar el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

 SI NO



ENCUESTA REALIZADO A LOS TRABAJADORES.

TITULO:

LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y EL DERECHO DE DEFENSA TÉCNICA DE LOS TRABAJADORES CUYA PRETENSIÓN NO SUPERE LAS 10 URP.

ESTIMADO TRABAJADOR, TE INVITO A RESPONDER EL SIGUIENTE CUESTIONARIO, SU RESPUESTA ES CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA. AGRADEZCO SU COOPERACIÓN.

MARCA CON UNA “X” LA OPCION CORRECTA.

BAJO QUÉ RÉGIMEN LABORA:

PUBLICO

PRIVADO

CAS

1. Tiene Usted, conocimiento que con la Nueva Ley Procesal del Trabajo puede iniciar un proceso laboral sin la necesidad de un abogado, cuando su pretensión no supere el monto de S/. 4,150.00.

SI

NO

2. Diga Usted, alguna vez ha iniciado un proceso laboral, cuya pretensión económica es menor de S/. 4,150.00.

SI

NO

Si su respuesta es afirmativa sobre qué materia:

-
-
3. Considera Usted, que la falta de la presencia de un abogado afecta el desarrollo de un proceso laboral.

SI

NO

Si su respuesta es afirmativo indique porque:

4. Sabe Usted, que es el principio de oralidad en un proceso laboral judicial.

SI

NO

5. Podría Usted, presentarse a un proceso laboral judicial sin abogado y ejercer su propia defensa.

SI

NO

6. Considera Usted, que el Ministerio De Trabajo debe contar con un grupo de abogados de oficio para el asesoramiento de los trabajadores de bajos recursos económicos en un proceso laboral ante el Poder Judicial.

SI

NO

CONSTANCIA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

CONSTANCIA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Yo José Luis Rodas Cabanillas, estadístico de profesión, con grado de maestría, constato la fiabilidad del instrumento de recolección de datos para medir la percepción del tema llamado:

“La Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los Trabajadores Cuya Pretensión no Supere las 10 URP”.

Usando el METODO DE KUDER RICHARDSON, la cual se verifica en la documentación adjunta:

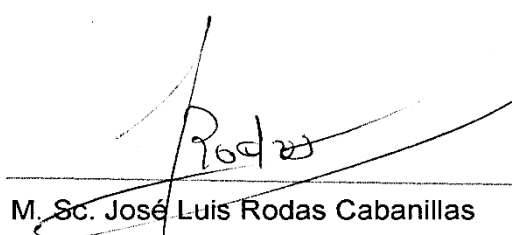
Para los Jueces: KR= 0.6667

Para Abogados: KR= 0.747

Para los Trabajadores: KR: 0.71

Dando fe que se utilizaron las encuestas originales y que los resultados son fieles a la realidad en favor de la investigación, ya que el coeficiente de fiabilidad si encuentran en el intervalo de $0.60 \leq KR \leq 0.96$, es un coeficiente alto; en conclusión el instrumento de recolección de datos es muy confiable

Estampo mi firma y mi número del documento de identidad para la conformidad del especialista y el metodólogo de esta investigación



M. Sc. José Luis Rodas Cabanillas
Docente Universitario
DNI: 16796176

METODO DE KUDER RICHARDSON

FIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

“VULNERACION DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y EL DERECHO DE DEFENSA TECNICA DE LOS TRABAJADORES, CUYA PRETENCION NO SUPERA LAS 10URP”.

JUECES

sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	x	x2
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8	64
3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
4	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	7	49
5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
7	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	8	64
8	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	5	25
9	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	36
10	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
p	1	1	1	0.7	0.3	0.6	0.7	0.9	0.6	0.7	75	597
q	0	0	0	0.3	0.6	0.4	0.3	0.1	0.4	0.3		
pq	0	0	0	0.21	0.18	0.24	0.21	0.09	0.24	0.21	1.38	

PROMEDIO 7.5

VARIANZA 3.45

KR =0.6667

= $(K/K-1)*(1-\Sigma p*q/var)$

ABOGADOS

sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	X	X*X
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	64
3	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
5	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	64
6	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	8	64
7	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	8	64
8	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	64
9	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
11	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	9	81
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
14	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	7	49
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
16	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	7	49
17	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	6	36
18	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	8	64
19	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	8	64
20	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
21	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	6	36
22	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
23	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	8	64
24	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	7	49
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
26	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100
29	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
30	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	7	49
31	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	9	81
32	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	5	25
33	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	9
34	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
35	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
36	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
37	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
38	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
39	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16

40	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	5	25
41	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	9
42	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	4	16
43	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	5	25
44	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
45	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	4	16
46	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
47	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	6	36
48	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	9
49	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	9
50	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	4	16
p	1	0.74	0.98	0.54	0.52	0.6	0.5	0.7	0.6	0.6	341	2613
q	0	0.26	0.02	0.46	0.48	0.4	0.5	0.3	0.4	0.4		
pq	0	0.1924	0.0196	0.2484	0.25	0.24	0.25	0.21	0.2	0.2	1.88	

PROMEDIO 6.82

VARIANZA 5.748

$$KR = 0.747 = (K/K-1) * (1 - \sum p * q / \text{var})$$

TRABAJADORES

sujetos	1	2	3	4	5	6	x	x2
1	0	1	1	1	1	1	5	25
2	0	0	1	0	0	1	2	4
3	0	0	1	0	0	1	2	4
4	0	0	1	0	0	1	2	4
5	0	0	1	0	0	1	2	4
6	0	0	1	0	0	1	2	4
7	1	1	1	1	1	1	6	36
8	1	0	1	1	0	1	4	16
9	0	0	1	0	0	1	2	4
10	0	0	1	1	0	1	3	9
p	0.2	0.2	1	0.4	0.2	1	30	110
q	0.8	0.8	0	0.6	0.8	0		
pq	0.16	0.16	0	0.24	0.16	0	0.72	

PROMEDIO 3

VAR 2

$$KR = (K/K-1) * (1 - \sum p * q / \text{var}) = 0.71111111$$

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿De qué manera se vulnera el principio de oralidad y el derecho de defensa técnica que tienen los prestadores de servicio en los procesos laborales cuya pretensión no supere las 10 URP?	<p><u>General:</u> Determinar la vulneración del principio de oralidad y derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere la 10 URP.</p> <p><u>Específico:</u></p> <p>a) Analizar la vulneración del principio de oralidad en los procesos laborales, cuya pretensión no supere las 10 URP.</p> <p>b) Determinar que los prestadores de servicios deben contar con una defensa técnica en las pretensiones que no superen las 10 URP.</p> <p>c) Proponer la modificatoria vía adición en el artículo 16° de la Ley Procesal Del Trabajo.</p>	La no exigencia de un abogado en las pretensiones de los trabajadores que no superan las 10 URP, vulneran los principios de oralidad y defensa técnica en el proceso laboral.	<p><u>Independiente:</u> V (X) = Proceso laboral deficiente con la vulneración del principio de oralidad y el derecho de defensa técnica.</p> <p><u>Dependiente:</u> V (Y) = Artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo.</p>	No experimental, porque se realiza una propuesta sin la necesidad de emplear las variables en base a la observación de fenómenos tal y como se dan en su entorno natural para después examinarlo.	La población está conformado por Jueces, Abogados especializados en materia laboral; y, así mismo por los Trabajadores de la ciudad de Chiclayo, por ende la población será heterogénea.	La técnica que se utilizara en la presente investigación es la encuesta y el instrumento empleado para la recolección de datos.	Es el método deductivo, con el cual se pretende que la hipótesis anteriormente elaborada sirva para explicar el problema de la investigación; y, asimismo sea sometida a experimento para corroborar la hipótesis.
				DISEÑO	MUESTRA	INSTRUMENTOS	
				Cuantitativa, debido a que se analiza los fenómenos desde el exterior para poder evaluar y cuantificar las variables en base a los instrumentos válidos y confiables.	<p>a).10 Jueces laborales de la Ciudad de Chiclayo.</p> <p>b).50 Abogados especializados en materia Laboral de la Ciudad de Chiclayo.</p> <p>c).10 Trabajadores de la Ciudad de Chiclayo.</p>	Cuestionario: Este instrumento permitirá obtener información para corroborar los hechos realizados con respecto a la vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los trabajadores cuya pretensión no supere Las 10 URP.	

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS.

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

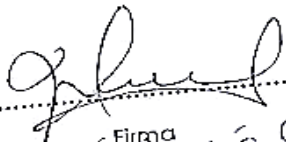
Yo, Rosa María Mejía Chausón
 docente de la Facultad Derecho y Escuela
 Profesional Derecho de la Universidad César Vallejo Chilayo apreciar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Vulneración del principio de legalidad y el Derecho de
 Defensa Técnica de los abogados en su profesión en
 los 10 URP ".....

del (de la) estudiante Wilber Tito Cruz Villegas
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 3...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las
 coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis
 cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la
 Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... Chilayo, 18 de julio 2018



 Firma
 Dra. Rosa María Mejía Chausón
 Nombres y apellidos del (de la) docente
 DNI: 16681613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación	Aprobó	Reclorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PP-0202 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo Cruz Villegas Wilian Jhoel, identificado con DNI
 N° 75918762 egresado de la Escuela de Derecho
 de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y
 comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado:

Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los
Trabajadores, Cuya Pretensión no Supere los 10 URP,
 ;
 en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
 estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art.
 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 75918762.

FECHA: 23 de noviembre del 2018

aboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
-------	-------------------------------	--------	---	--------	-----------