



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de
indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San
Isidro, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Murrugarra Retamozo, Brenda Isabel (ORCID: 0000-0001-5057-9768)

ASESORES:

Mg. Aceto, Luca (ORCID: 0000-0001-8554-6907)

Dr. Ludeña González, Gerardo Francisco (ORCID: 0000-0002-8475-3557)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Al mejor amigo y compañero de aventuras que he podido tener, Dibu. Él ha hecho con cada abrazo un momento de paz, calma y magia en mi alma.

Sea el tiempo que permanezca a mi lado, doy gracias por tenerlo.

También se lo dedico a cada persona que sueña con un mundo mejor.

Agradecimiento

Deseo agradecer a cada persona que ha pasado por mi vida y de las cuales he aprendido lecciones maravillosas y que me ayudan a ser mejor persona.

También a cada persona que me ha ayudado a cumplir mis anhelos durante este trayecto, y porque sé que estarán ahí alentándome para que concrete más sueños, porque nunca se deja de soñar.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de Investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes.....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis datos.....	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	57

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de categorización	16
Tabla 2. Lista de entrevistados - Abogados especialistas en Derecho Laboral	18
Tabla 3. Validación de instrumentos – Guía de entrevista	20

RESUMEN

La presente investigación denominada “Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019”; tuvo como objetivo determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

La metodología empleada en el estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental.

La conclusión a la que se arribó fue que, el principio de oralidad incide favorablemente en los procesos de indemnización por despido arbitrario, porque la oralidad ha permitido que las partes sustenten sus teorías del caso y pruebas oralmente ante el juez, para que así el magistrado conozca directamente cómo se produjo el despido a fin de emitir una sentencia conforme a derecho y en un plazo razonable, garantizando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Sin embargo existen algunas deficiencias cuando los operadores del derecho emplean la oralidad, lo cual resultaría perjudicial para expedir una sentencia adecuada que garantice el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Palabras clave: *oralidad, despido arbitrario, indemnización, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento*

ABSTRACT

The present investigation, entitled "The principle of orality and its impact on the process of compensation for arbitrary dismissal in private companies, San Isidro, 2019"; was aimed at determining how the principle of orality affects the process of compensation for arbitrary dismissal in private companies, San Isidro, 2019.

The methodology used in the study was qualitative and basic, with a grounded theory design. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments.

The conclusion reached was that the principle of oral proceedings has a positive impact on compensation processes for arbitrary dismissal, because oral proceedings have allowed the parties to support their theories of the case and evidence orally before the judge, so that the judge knows directly how the dismissal occurred in order to issue a final resolution in accordance with the law and within a reasonable time, guaranteeing the right to effective judicial protection. However, there are shortcomings when the operators of the law use oral proceedings, which is detrimental to the delivery of a proper final resolution that guarantees the right to effective judicial protection.

Keywords: *orality, arbitrary dismissal, compensation, conciliation hearing, trial hear*

I. INTRODUCCIÓN

La problemática existente nació a raíz que el despido arbitrario ha sido uno de los conflictos jurídicos más vistos en el derecho del trabajo, como ocurre por ejemplo con trabajadores de algunas de las empresas privadas de San Isidro, generando a su vez un impacto negativo en la sociedad trabajadora del sector privado de dicho distrito, quienes eran despedidos sin causa justa y motivos inexistentes no amparados por la ley; es en ese sentido que al buscar justicia los trabajadores recurrían a las instancias judiciales especializadas en materia laboral con el único fin de solicitar tutela jurisdiccional efectiva. Ahora, en el sistema jurídico nacional desde hace unos años se encuentra la Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante, NLPT), Ley N° 29497, norma que regula el proceso laboral peruano y que contiene en su título preliminar los principios rectores que dan mayor eficiencia y pronta solución a los conflictos existentes entre el empleador y el trabajador, siendo el principio de oralidad la guía de los demás. En respuesta a ello, se optó por investigar las incidencias del principio de oralidad enfocado en los problemas de despido arbitrario del sector privado de San Isidro, en vista que este principio ha sido una de las innovaciones de la NLPT.

Es así que, este trabajo estribó en determinar cuál era la incidencia de tal principio durante el desarrollo del proceso de indemnización por despido arbitrario, de qué manera se ha venido manifestando y en qué etapas del proceso, y si estas manifestaciones del principio en su actuar han beneficiado al trabajador despedido arbitrariamente o no. Asimismo, con ello se conoció de primera fuente la situación actual de la aplicación del principio de oralidad en este proceso y, se planteó de qué forma se podría mejorar su aplicabilidad y/o corregir sus deficiencias. Cabe indicar que, hasta antes que la NLPT estuviese en vigor, en gran mayoría, los actos procesales que se regían con la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, eran escritos, incluso dentro de las audiencias no se podía realizar de manera oral algún pedido al magistrado; ya que posteriormente se tenía que hacer efectiva tal solicitud por un escrito. Actualmente, con el principio de oralidad de la NLPT las partes procesales por medio de sus abogados pueden realizar solicitudes y requerimientos en el marco de una audiencia o del proceso de forma oral.

En relación al problema de esta investigación, es de precisar que, una manera sencilla de plantearlo es con una redacción de distintas formas hasta escoger el decisivo, teniendo en cuenta las características de la situación problemática (Corona et al., 2017, p. 581) y se elabora en forma de pregunta. El **problema general** planteado para la investigación fue; ¿De qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019? Igualmente, el **primer problema específico** planteado como interrogante fue; ¿De qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019?, siendo que el **segundo problema específico** fue; ¿De qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019?

La justificación **teórica** de la investigación residió en abordar todos los conceptos relacionados al principio de oralidad de la NLPT dentro del proceso de indemnización por despido arbitrario, con motivo de servir de instrumento útil que contribuya con las personas que han sido objeto de estos despidos; también para que la comunidad jurídica sepa cómo se ha venido manifestando, en qué etapas se ha aplicado y si realmente ha sido beneficioso o no para los trabajadores. La investigación, asimismo, tuvo una relevancia social porque se estudió si realmente el principio de oralidad de la NLPT había incidido favorablemente en el proceso de indemnización por despido arbitrario cuando era aplicado por los magistrados de los juzgados de trabajo y por los abogados al momento de defender a sus patrocinados. Todo para una mejor información del tema, su avance y uso.

En cuanto a la justificación **práctica**, radicó en mostrar la realidad problemática que afrontaban los trabajadores despedidos arbitrariamente en las empresas del distrito de San Isidro, desarrollando las definiciones que permitieron identificar la incidencia del principio de oralidad dentro del proceso de indemnización por despido arbitrario, a fin de proponer soluciones beneficiosas sobre la correcta aplicación del principio para que, por ejemplo, los trabajadores afectados recurran a los órganos jurisdiccionales con la intención de obtener una mejor tutela jurisdiccional efectiva por los derechos que les hubiesen sido vulnerados.

Respecto a la justificación **metodológica**, mediante la correcta aplicación del enfoque cualitativo, tipo y diseño de investigación, así como de sus respectivos procedimientos se ejecutó una investigación conveniente al problema planteado. Este trabajo contó con el respaldo de diversos recursos bibliográficos con motivo de lograr los objetivos esgrimidos.

Sobre los objetivos de la investigación, deben ser propuestos como enunciados en los cuales el autor expone una meta que se expresa en un verbo (Zambrano y Dueñas, 2016, p. 169). Entonces, el **objetivo general** fue; determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. Como **primer objetivo específico** se tuvo; determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. El **segundo objetivo específico** fue; determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

Según Tapia et al., (2019, p. 32) la hipótesis debe guardar relación con el problema formulado del que se pretende dar respuesta. Por ello, el **supuesto jurídico general** fue; el principio de oralidad incide favorablemente sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; porque la oralidad permite el desenvolvimiento del proceso con mayor simplicidad y rapidez, ya que el magistrado puede despejar dudas y formular aclaraciones de forma célere, no incurriendo en formalidades engorrosas. El **primer supuesto jurídico específico** consistió en; la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide favorablemente en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; porque la oralidad en las audiencias propicia la manifestación libre y espontánea de las propuestas conciliatorias de las partes.

El **segundo supuesto jurídico específico** fue; la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide favorablemente en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; porque permite el debate, que las partes detallen ciertos aspectos de sus escritos que no hayan quedado del

todo claros, asimismo; permite que el magistrado tenga una percepción inmediata sobre lo que es materia de litigio y de la actuación de los medios probatorios.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento y firmeza a la presente investigación se usaron trabajos previos, es así que como **antecedente de alcance nacional** estuvo la investigación elaborada por Acopaico y Bravo (2014), *“La oralidad en el marco de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 – análisis y perspectivas en los juzgados laborales de Chiclayo-Lambayeque 2012 -2013”*, para optar al Título de Abogados por la Universidad Señor de Sipán, cuya conclusión fue; el principio de oralidad de la NLPT ha sido concebido no únicamente con el fin de remediar las deficiencias que poseía la norma previa, sino que también se ha promulgado con la meta de dotar al juez de más protagonismo y, por ende, brindar al trabajador la posibilidad de obtener justicia sin generar demoras en el proceso, dando facilidad para que la verdad pueda ser conocida y así expedir una resolución acorde al debido proceso.

Por otro lado, Chávez (2017) en su tesis *“Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012 - 2014). Algunas propuestas de mejora”*, para optar al Grado Académico de Magíster de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad San Martín de Porres; llegó a la conclusión que, cuando se produjo la vigencia de la NLPT se implantó un nuevo esquema de litigio y de mecanismos con el fin de resolver las controversias, para lo cual era vital que los operadores del derecho cambiaran sus perspectivas. Así también, refirió que era una necesidad brindar capacitaciones, más aún por las variaciones producidas en la judicatura. Ahora, Vargas (2017) en su tesis, *“Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima - 2017”*, para obtener el Título Abogada por la Universidad César Vallejo; en donde concluyó que existía una relación directa entre el despido arbitrario y la reposición de los trabajadores, cuyo índice se presentaba en 10,98 veces.

Asimismo, Neves (2015) en su artículo *“El despido en la legislación y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral”* refirió que el despido era la manifestación de la ruptura de la relación de trabajo que se producía a consecuencia de la decisión del empleador, por responsabilidad atribuible al operario, estando al margen los ceses que se generaban por causas objetivas (p. 228). En esa misma línea, Franco (2019) en su artículo *“Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú”*, estableció que en la Constitución Política del Perú

se señalaba que frente al despido arbitrario lo que procedía era otorgar una adecuada protección, no obstante; la ley laboral limitaba tal protección únicamente a una indemnización (p. 75).

En los **antecedentes internacionales**, se ha utilizado la tesis realizada por Osorio y Sierra (2015), "*Ventajas y desventajas de la oralidad en la justicia Colombiana. Caso Manizales*", para optar al Grado Académico de Abogados por la Universidad de Manizales. Las autoras llegaron a la siguiente conclusión: Desde hace mucho tiempo se implementó un modelo oral que ha acarreado muchos beneficios, los cuales dejaron ver que el Estado dotaba de seguridad a los ciudadanos cuando se trataba de justicia. En tanto que, Mosquera (2016) en su trabajo investigativo, "*La oralidad en el Código Orgánico General de Procesos: Un cambio de paradigma*", monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad de Cuenca, concluyó que; la oralidad dentro del proceso había asegurado que la sociedad del Ecuador tuviera una justicia proba y clara que favorecía a recuperar la creencia de la sociedad en la función jurisdiccional, y de quienes eran sus miembros.

Así también, Lucero (2017) en su estudio "*El despido ineficaz en el derecho laboral Ecuatoriano*", previo a obtener el Grado Académico de Abogada por la Universidad Central de Ecuador; concluyó que a diferencia del despido intempestivo producido por la voluntad del empleador, el despido ineficaz derivaba de una declaración proveniente del juez, la cual tenía como meta proteger al trabajador afiliado a un sindicato y a la mujer gestante trabajadora del acto unilateral de su empleador. Restrepo y Boterol (2018) en su artículo, "*El principio de oralidad en los procesos laborales Colombo-Venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva*", aseguraron que la oralidad se presentó como el principio rector en cuanto a las innovaciones del derecho procesal del trabajo, además de incluir un proceso caracterizado por ser gratuito, concentrado, público y el rol de director del juez, produciéndose la reducción de la carga procesal en los juzgados latinoamericanos. Con este principio se permitió la intermediación entre el juez y los demás sujetos procesales, captando el sentir de cada uno de ellos y haciendo la decisión del conflicto más sencilla. La oralidad también había permitido distinguir si lo manifestado por las partes era falso, lo cual fue provechoso para llegar a conocer la verdadera realidad y no solo los aspectos formales de aquella.

De otro lado, Rojas, I. (2014) en su artículo científico *“La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido”*, estableció que el sistema judicial de Chile únicamente se contemplaba que la estabilidad laboral sería protegida con una indemnización por despido arbitrario (p. 117).

El principio de oralidad implica que las actuaciones procesales se ejecuten de manera oral, aunque no únicamente así porque pueden haber escritos (Barreto, 2016, p. 9). Barzola (2014) refirió que es el más importante e innovador principio que trae la NLPT, porque es la guía para los demás principios del proceso laboral peruano (p. 68). En palabras de Rivera, cada acto procesal dentro del nuevo sistema procesal laboral se desenvuelve de forma oral, con exclusión de la demanda y la contestación, que son escritas. Consecuentemente afirmó que, el juez resolverá el conflicto jurídico en audiencia de juzgamiento (2016, p. 100). Al mismo tiempo, Díaz y Diestra (2017) aseguraron que antes que la NLPT comenzara a regir no existía un carácter oral sino solo escritural de los procesos laborales, y por esta nueva ley se buscó cambiar el sistema anterior por uno con preeminencia de la oralidad permitiendo procesos con una comunicación fluida, lo cual faculta a que el juez expida un fallo final debidamente fundamentado (p. 39).

Si bien el principio de oralidad se centra en destacar la utilización de la palabra hablada, ello no entraña que dentro de los trámites judiciales ya no existan actos escritos. Así también, se requiere de técnicas de litigación oral para que verdaderamente se esté hablando de un proceso laboral oral (Arévalo, 2018, p. 258). Por tanto, no puede decirse que las principales actuaciones tienen que ser orales, lo que quiere decir es que ellas se enmarquen en una comunicación oral para generar pronunciamientos fiables; ello conlleva a que el juez sea cercano a las partes y a los medios probatorios (Sánchez, 2019, p. 68).

Existe una relación innegable entre la oralidad y el empoderamiento de la parte más débil, por lo que la oralidad se muestra como elemental para producir una relación de cercanía entre el juez y las partes, debido a que predispone al diálogo (Amodio y Braschi, 2014, p. 2). González (2015, p. 242) señaló que el proceso laboral es primordialmente oral, y que a través de la expresión verbal el juez puede tomar conocimiento de manera fácil y ágil sobre las pretensiones de las partes, puede preguntar y repreguntar, darse cuenta de las emociones de los demás sujetos del proceso. A la par, Montero (2015) aludió que una de las finalidades

de la oralidad es que las partes clarifiquen el contenido de sus pretensiones, y es por esa razón que se hace hincapié en que el proceso laboral es en su mayoría oral; lo que sirve para encontrar una verdadera tutela judicial efectiva (p. 15).

Finalmente, García et al., (como fue citado en Arévalo, 2016, p. 541) erigieron las bondades de la oralidad en el proceso, las cuales son: a) procesos céleres, b) relevancia del principio de inmediación, c) incrementa la difusión del proceso, d) destaca al juez como director del proceso, e) previene el apego a un proceso escritural y f) realza el principio de concentración. Complementando lo anterior, Ramírez-Gastón (2013) hizo énfasis en que con la implementación del principio de oralidad se ha producido un mejor reconocimiento respecto a la tutela jurisdiccional efectiva del trabajador (p. 197). De igual modo, el autor expresó que existían defectos, empero, una de las cosas más importante es atender a las capacitaciones de los jueces y abogados litigantes (p. 200). Palomo (2014), siguiendo a Carnelutti, advirtió que si bien la oralidad es la herramienta más eficiente, esta no serviría si es aplicada por quienes no cuentan con la aptitud para utilizarla de buena manera (p. 395).

Respecto de **la prevalencia de la oralidad en las audiencias**, acorde al artículo 12° de la NLPT y lo alegado por Saco (2016), la ley coloca énfasis en que en los procesos laborales por audiencias predomina la oralidad, tan es así que toda exposición oral que las partes y sus abogados efectúen va a primar sobre cualquier escrito, y es en base a ello que el magistrado dirige el proceso y emite fallo final. Toda audiencia es concebida como un debate oral de posturas que el juzgador ha de presidir (p. 33). Por otro lado, una de las particularidades del proceso laboral es que a excepción de los demás actos procesales, los actos que se realizan en la audiencia de conciliación, donde las partes emiten sus propuestas conciliatorias, no se graba (Barzola, 2014, p. 70). En el razonamiento de Arévalo (2016, p. 619) ha de entenderse que la prevalencia de la oralidad va a encontrar sustento cuando el uso de un escrito devenga en perjuicio del proceso o promueva la dilación del mismo.

En cuanto a **la prevalencia de la expresión hablada en los trámites**, puede decirse que el proceso laboral oral no exclusivamente posee la característica de que las actuaciones procesales se efectivicen en las audiencias, sino que además en el marco de aquellas la generación de trámites se desarrolle de forma oral contando indefectiblemente con la presencia del magistrado. La oralidad es un mecanismo renovador y diferente del proceso

de escrituración (Barzola, 2014, p. 72). Arévalo (2016) declaró que existe un espacio de debate oral a través del cual cada actuación de las partes del proceso se plasma por medio de la voz hablada que permite llegar a la verdad (p. 541). En este aspecto, en el sexto considerando de la sentencia de Casación Laboral N° 13634-2015 se estableció que en la NLPT a fin de que el proceso sea célere y dinámico se faculta a los magistrados y los demás sujetos procesales a intervenir constantemente, así como también; es necesario que los trámites se desarrollen dentro de las audiencias. No se está netamente ante un sistema oral debido a que la demanda y contestación de aquella se realizan de forma escrita; es por ello que se está ante un sistema mixto (2017, p. 5).

En relación al **proceso de indemnización por despido arbitrario**, Velásquez (2017, p.12) aludió que es en el derecho del trabajo donde se suscitan mayores conflictos, como también lo señaló Meza (2014, p.199) cuando citó a Pasco; sin embargo, con la promulgación de la NLPT el proceso va encaminado a discutir la pretensión y por consiguiente a resolver la controversia jurídica. Ahora, en el ámbito laboral existen formas de abusar de los trabajadores (Capogrossi, 2020, p. 179), lo que incluso puede ser un despido ilegal que merecería un resarcimiento en vía judicial. Por ello, en la NLPT (artículo 2, inciso 1) tal proceso de indemnización se tramita en la vía del proceso ordinario laboral, por ser una pretensión relativa a la protección de derechos individuales; porque la actividad que desempeñó el trabajador es una prestación de servicios de naturaleza laboral. De igual forma, Paredes (2018) refirió que con la NLPT se ha incorporado el proceso ordinario laboral, por medio del cual se impugna el fin de la relación laboral buscando de manera accesoria la indemnización o reposición y que la competencia para conocer tal proceso le pertenece al juez especializado de trabajo (pp. 92-93), asimismo, el autor precisó que los tipos de despido que pretendan una indemnización serán tramitados en el proceso ordinario laboral (p. 134).

Según Jiménez (como se citó en Gómez, 2018, p.29) un despido es arbitrario (artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, en adelante “Ley del trabajo”) cuando el empleador no expresa la causa por la cual concluye la relación laboral con su trabajador (incausado), o cuando se alega tal causa pero no se demuestra en juicio (injustificado), siendo que la norma prevé como consecuencia la indemnización (Villavicencio, 2013, p. 319), que equivale a una remuneración y media con un tope máximo de doce sueldos. El plazo para interponer la demanda por despido arbitrario es de 30 días

naturales de producido el hecho (artículo 36° de la Ley del trabajo). La normativa sobre protección laboral está integrada de disposiciones referentes a la defensa frente al despido (Adams et al., 2019, p.10).

Es pertinente atender que, la Constitución Política del Perú, artículo 27°, estatuye que la norma brinda al trabajador una idónea protección contra el despido arbitrario, y el artículo 22° de la Ley del trabajo contempla que el despido únicamente debe operar cuando; (i) exista una causa justa considerada en la ley y que dicha (ii) causa se haya comprobado de forma debida. Es relevante tener en cuenta que las indemnizaciones por finalización de la relación laboral tienen la característica de irrenunciables, por tanto, no debe aceptarse cláusula alguna que implique su desconocimiento (Sierra, 2018, p. 22). Al mismo tiempo, el artículo 29° la Ley del trabajo contempla el despido nulo, del cual Toledo (como se citó en Catacora, 2016) sostuvo que en la ley se enuncian de manera taxativa los supuestos en los que un despido puede calificarse como nulo, contando el trabajador con la oportunidad de ser repuesto, cuando así lo haya solicitado (p. 80). Otro de los despidos prescritos en la norma es el indirecto, del cual Valderrama (como se citó en Aranda, 2019) estipuló que esta clase de cese se produce por los actos de hostilidad que el empleador perpetra sobre el trabajador (artículo 30° la Ley del trabajo), encontrándose este último a darse por despedido y solicitar una indemnización por despido arbitrario (pp. 28-29).

Sobre lo mencionado en la línea anterior, Halidu en Nigeria señaló que el despido indirecto se produce por el mal comportamiento del empleador con su trabajador (2016, p. 39). Por su cuenta, Silva (2019) consideró que el hecho que exista diferencias entre el despido arbitrario y el despido indirecto no implica que sean presupuestos totalmente distintos (p. 444). De otra parte, Ndobela y Odeku (2015) especificaron que en Sudáfrica se dispone que ante un despido injusto la Corte o arbitro podrá ordenar una indemnización (p. 523). Y en la India, según la Ley de Tiendas y Establecimientos de Delhi de 1954, si el empleador desea dar por terminada la relación laboral con su empleado, debe cursar un aviso con 30 días de anticipación o abonar una prestación económica (Devi, 2019, p.14).

De otro lado, Narbaiza (2019) indicó que en Perú el proceso ordinario laboral se compone de una audiencia de conciliación y una audiencia de juzgamiento. La **audiencia de conciliación** se da una vez que la demanda fue admitida (20 o 30 días hábiles siguientes a

su calificación), en tanto que el demandado asistirá a la audiencia con su contestación de demanda. La autora además informó que la conciliación es el primer mecanismo de solución propuesto por la NLPT y no una etapa previa (p. 40). Así, Quiroz (como se citó en Rodríguez, M., 2018, p.36) enunció que la meta en esta audiencia es solucionar el conflicto con las propuestas conciliatorias de las partes; evitando llegar a una audiencia de juzgamiento, por lo que en la audiencia de conciliación el rol del juez es de ser un tercero que promueva la negociación para alcanzar la protección de los derechos laborales.

La audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral está impregnada de oralidad. A su vez, y según lo dispuesto en el artículo 43° de la NLPT, la audiencia empieza con la identificación de las partes, si una de ellas llega a no asistir los efectos son distintos; ejemplo, si el demandado no asiste es declarado rebelde. Ciertamente, lo que se busca con la conciliación es arribar a una solución, empero, el juez tiene que observar que no se atente contra el principio de irrenunciabilidad de derechos (Serra-Landívar, 2016, pp. 50-53). La audiencia solo puede prolongarse máximo un mes y sea el acuerdo total o parcial el magistrado le otorga la calidad de cosa juzgada, disponiendo que las prestaciones se ejecuten en el plazo erigido por las partes o en su defecto en un plazo de cinco días hábiles. En caso el acuerdo sea parcial o no haya un acuerdo, el juzgador procederá a fijar las pretensiones y solicitar al demandado presentar el escrito de contestación, que luego de su calificación positiva se programará fecha para la audiencia de juzgamiento, en un plazo no mayor a treinta días hábiles (Serra-Landívar, 2016, pp. 54-55). Para que la conciliación surta eficacia debe evaluarse el rol del juez, quien actuará como mediador (Vargas, 2018, p. 79).

Como bien se señaló, de no haber acuerdo conciliatorio o si fue parcial se procederá a la **audiencia de juzgamiento** (artículo 44° de la NLPT), que aglutina la etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Esta audiencia permite que los principios de oralidad e intermediación se materialicen, y faculta a los litigantes a demostrar sus habilidades de litigio oral (Bazán, 2017, pp. 50-51). En la audiencia de juzgamiento predominan los principios de oralidad e intermediación cuando se discuten las teorías del caso en forma oral; a razón que el juzgador tiene el deber de intervenir activamente en el proceso, con el propósito de formarse una idea clara sobre las pretensiones en debate y de los medios probatorios que las acreditan (Rojas, L., 2015, pp. 67-68). La etapa de actuación probatoria tiene mayor connotación, ya que en esta etapa se actúa y somete al contradictorio los medios

probatorios con los cuales cada sujeto procesal sustenta sus pretensiones (Jara, 2018, p. 89).

La primera etapa de la audiencia de juzgamiento es la de confrontación de posiciones, (artículo 45° de la NLPT). Esta etapa empieza con una sucinta presentación del petitorio de la demanda y su fundamentación fáctica, y la parte demandada efectúa una breve explicación de los hechos que sustentan su contradicción (Díaz y Diestra, 2017, p. 93). Por consiguiente, se regula la etapa de actuación probatoria (artículo 46° de la NLPT) enunciando primero los medios de prueba admitidos, de las que las partes pueden formular cuestiones probatorias. Seguidamente, el magistrado actuará las pruebas previo juramento de las partes y quienes intervengan en esta etapa; en el siguiente orden: declaración de parte, testigo/peritos, exhibición de documentos e inspección judicial. La actuación probatoria debe culminar en la misma fecha, aunque puede diferirse por un plazo de cinco días hábiles (Rodríguez, J, 2017, pp. 51-52). Concluida esta etapa, prosiguen los alegatos (artículo 47° de la NLPT), donde las partes deben de vincular los hechos que han sido probados y cómo se llegaron a probar (Vinatea, 2014, p. 130).

Finalmente, en la etapa de sentencia el fallo se expide al final de la audiencia (Mayor, 2014, p. 163). La NLPT permite al magistrado expedir la resolución final en un tiempo máximo de 60 minutos, luego de finalización de los alegatos, pero por su complejidad el fallo suele diferirse a cinco días hábiles (Puntriano, 2018, p. 4).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

En la investigación **cualitativa** el objeto de estudio viene representado por conductas, opiniones o percepciones de los sujetos involucrados en relación a una determinada problemática, asimismo, no se busca la corroboración de la hipótesis, sino que implica un descubrimiento (Bedregal et al., 2017, p. 374). En ese contexto, Wynn y Money (como se citó en Izcara, 2014, p. 13) establecieron que este estudio simboliza una modalidad particular de indagación del entorno empírico, que tiene como propósito comprender fenómenos de la sociedad a partir de las vivencias de los miembros que intervienen en esta. De la Cuesta (2015) mencionó que este enfoque posee tres características, la primera parte del hecho que la investigación de corte cualitativo se trata de las prácticas humanas; en segundo lugar, las experiencias de los individuos son netamente subjetivas; finalmente, el estudio cualitativo se da a raíz de la relación del sujeto investigador con los partícipes y los datos que obtiene (p. 883). Este enfoque permite realizar estudios en ciencias sociales (Cecez-Kecmanovic et al., 2020, pp. 248-249).

Teniendo en cuenta lo mencionado, este trabajo de investigación empleó el enfoque cualitativo debido a que se estudió un problema de la sociedad desde las perspectivas de los participantes; es decir, se determinó la incidencia del principio de oralidad en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. Para ello, la recolección de los datos se ejecutó usando la guía de entrevista para los abogados litigantes/especialistas en derecho laboral y la guía de análisis documental, los cuales tuvieron como meta demostrar los supuestos jurídicos. Acerca del tipo de investigación fue **básica** porque, con arreglo a Carruitero (2014, p. 180), esta concuerda con una orientación para comprender el fenómeno social y tiene como sustento otra indagación. Así también, su fin es la averiguación de un conocimiento (Baena, 2014, p. 11). Con la descripción brindada puede alegarse que se usó la investigación básica con motivo que los conceptos y datos ya existían, y con ellos se produjo una teoría que resolvió el problema propuesto.

Sobre el diseño de investigación, se usó el de **teoría fundamentada** que, según Abela (como fue citado en Bonilla y López, 2015, p. 307), es un diseño que comprende que la

recolección y análisis de datos se va confeccionar a la vez, es por eso que es adaptable. El objeto primordial de este diseño es la procreación de una teoría, por eso este diseño comprende un grupo de métodos para crear esa teoría (Carlin y Kim, 2019, p. 35). El diseño cuenta con un procedimiento metódico de dos planes; el método de comparación continuo y el muestreo teórico. Con el método de comparación continuo el investigador recoge, clasifica y evalúa los datos de forma simultánea, en cambio con el muestreo teórico se averiguan las propiedades o cualidades de una categoría, igualmente, se comprueban las similitudes y diferenciaciones de esas propiedades y se proponen vinculaciones entre aquellas para concebir una teoría (Bonilla y López, 2015, p. 307).

Este trabajo de investigación se desplegó con el diseño cualitativo de teoría fundamentada, puesto que las interrogantes del estudio se conformaron a través de dos categorías (principio de oralidad / proceso de indemnización por despido arbitrario), se buscó definir las y determinar su relación; o sea, determinar la incidencia del principio de oralidad en el proceso de indemnización por despido arbitrario. Además, al término de la investigación se proporcionó una teoría que permitió entender el problema planteado y a la par, se brindó una solución. En suma, este diseño se aplicó porque las conclusiones a las que se llegó en la fase de desarrollo tuvieron un fundamento en los datos recolectados y las teorías que se vinculaban al problema investigado.

El nivel de investigación fue **descriptivo**, que muestra el fenómeno tal y como se manifiesta, considerando un límite espacial y temporal; se explica la problemática sin insertar variaciones (Rojas, M. 2015, p. 7). Martínez (como se citó en Toledo, G., 2017, p. 3) hizo énfasis en que por este nivel se aspira a reconocer las variables que influyen en un fenómeno. En esta línea, este trabajo especificó la situación real investigada, mas no ahondó en las razones de las correspondencias intrínsecas o extrínsecas que lo subordinaban.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En las investigaciones cualitativas existen las categorías, con un rol similar a las variables (Kuckartz, 2019, p. 6). En el estudio efectuado, se seleccionó una categoría independiente y una categoría dependiente, contando cada una con sus respectivas subcategorías. Es por ello que, la categoría independiente de la investigación fue; principio de oralidad, y sus

subcategorías; prevalencia de la oralidad en las audiencias y prevalencia de la expresión hablada en los trámites. La categoría dependiente fue; proceso de indemnización por despido arbitrario, y sus subcategorías; audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento.

Tabla 1. Matriz de categorización

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
<p>Principio de Oralidad</p>	<p>La oralidad no ha de entenderse únicamente como la prevalencia de la expresión hablada por encima de la escrita sino como un método alternativo y diferente del proceso escriturado (Barzola, 2014, p.72).</p>	<p>Con motivo de la oralidad, la mayoría de los actos en el proceso se gestan, de forma ineludible, oralmente en las audiencias (sea un proceso ordinario o abreviado laboral), a excepción de la demanda o contestación de la misma. Asimismo, se ha previsto que la controversia sea resuelta en la audiencia de conciliación, de juzgamiento o en la audiencia única, dando el magistrado a conocer el fallo de su sentencia en el lapso de 60 minutos (Barzola, 2014, p. 71).</p>	<p>Prevalencia de la oralidad en las audiencias</p>
			<p>Prevalencia de la expresión hablada en los trámites</p>
<p>Proceso de indemnización por despido arbitrario</p>	<p>Procesos que se tramitan en el marco de los procesos ordinarios laborales y que pretenden una indemnización (Paredes, 2018, p. 134). A raíz que, se tratan de pretensiones relativas al aseguramiento de derechos individuales que surgen como consecuencia de una prestación de servicios de naturaleza laboral.</p>	<p>Los procesos de indemnización por despido arbitrario se caracterizan por existir la indemnización que se da con el motivo de compensar el menoscabo ocasionado por la decisión unilateral del empleador al despedir (Cubas y Moschella, 2019, p. 28). El proceso cuenta con las etapas de audiencia de conciliación y juzgamiento.</p>	<p>Audiencia de conciliación</p>
			<p>Audiencia de juzgamiento</p>

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio fue el distrito de San Isidro donde se suscitaba la problemática, así también, estuvo establecido por el espacio físico en el que se llevaron a cabo las entrevistas. Es necesario indicar que las entrevistas involucraron a las personas calificadas en la materia, y también el lugar donde se generaron dichas entrevistas.

Es pertinente mencionar que el escenario de las entrevistas que se aplicaron fueron las respectivas oficinas de los abogados, puesto que es en ellas donde los especialistas decidieron desarrollarlas.

3.4. Participantes

Respecto a los participantes que intervinieron en la investigación, en el enfoque cualitativo se habla del muestreo cualitativo, por lo cual, Martínez (como se citó en Parra, 2019, p. 130) indicó que las personas, grupos, etc., constituyen las unidades en base a las cuales se efectúa el análisis. Asimismo, se requiere que los participantes cuenten con la aptitud, capacidad y conveniencia con la que se va a desenvolver el trabajo, es por ello que las resoluciones que se tomen respecto al muestreo son planificadas, implicando un procedimiento práctico en la indagación social (Pérez-Luco et al., 2017, p. 6). En resumen, los participantes de esta investigación fueron diez abogados especialistas en procesos laborales.

Referente a la **caracterización de los sujetos o participantes**, este proceso consistió en describir quiénes eran los integrantes de la situación a investigar, la especificación de los intervinientes, prototipos, tipos, comportamientos, etc. (Abanto, 2014, p. 66). Por lo expuesto, los sujetos que intervinieron en este trabajo de investigación fueron los abogados litigantes y especialistas en derecho laboral; cuya actividad se vinculaba al derecho procesal del trabajo; debido a que pudieron afianzar los conocimientos requeridos a fin de emitir una opinión relativa al tema de investigación.

Tabla 2. Lista de entrevistados - Abogados especialistas en Derecho Laboral

Nombre y Apellidos	Grado Académico	Profesión /Cargo	Institución	Años de Experiencia
Magaly Alarcón Salas	Maestría en Dirección de Recursos Humanos - EAE Business School y la Universitat Politècnica de Catalunya	Socia	Vinatea & Toyama	Más de 17 años de experiencia
Pedro Franco López Moreno	Maestría en Derecho del Trabajo, Planeamiento Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Derecho Colectivo, Procesal Laboral en Universitat de Valencia Maestría en Finanzas Corporativas, Transmisión de Empresas, Reorganización Societaria y sus implicancias Laborales en los Trabajadores, Universitat de Barcelona	Asesor Legal Laboral	Independiente	Más de 11 años de experiencia
Sebastián Soltau Salazar	Maestría en Derecho – The George Washington University Law School	Asociado Senior	Miranda & Amado	Más de 8 años de experiencia
Juan Muñoz Becerra	Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social – Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Asesor Legal Laboral	Independiente	Más de 23 años de experiencia
Roberto Carlos Díaz Sánchez	Maestría en Derecho Constitucional y Gobernabilidad – Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo	Abogado Litigante	Independiente	Más de 17 años de experiencia

	Maestría en Gestión Pública – EUCIM Business School			
Franklin Augusto Jiménez Ortiz	Maestría en Derecho Constitucional del Trabajo en Universidad de Castilla – La Mancha	Asesor Legal Laboral	Casa Grande S.A.A. – Grupo Gloria	Más de 6 años de experiencia
César Enrique Llorente Vilchez	Maestría en Derecho del Trabajo en Universidad de San Martín de Porres	Asociado	Elías Mantero Abogados	Más de 6 años de experiencia
Luis Miguel Romero Palacios	Estudios de Maestría en Derecho Laboral en Pontificia Universidad Católica del Perú	Director Legal	GRP Services S.A.C.	Más de 9 años de experiencia
Alfonso Yasuyoshi Higa García	Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú Autor del libro: La irrenunciabilidad de los derechos laborales: un enfoque sustantivo y procesal, en Gaceta Jurídica, 2017	Asociado	Vinatea & Toyama	Más de 7 años de experiencia
Francisco Carrasco Cabezas	Maestría en Derecho del Trabajo en Universidad de San Martín de Porres	Asociado	Tsuboyama, Cuzquén & Nicolini Abogados	Más de 5 años de experiencia

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En las investigaciones cualitativas cuando se recolectan los datos casi siempre nacen otras ideas para recopilar otros (Bansal et al., p. 1193). Así y todo, se hizo uso de estas técnicas

e instrumentos. Acerca de las técnicas, se dispuso de la **entrevista** ya que, en el juicio de Hernández (2014), por ella se examinan las vivencias de las personas asociándolas con quehaceres habituales o laborales, colocando un realce especial en penetrar a las actividades e interrelaciones en su entorno natural, dejando de lado las modificaciones que ocasiona un escenario artificial (p. 188). Conforme a Marvasti (2019) la forma más usada para recolectar datos en el enfoque cualitativo es la entrevista (p. 6).

Al realizar entrevistas es importante considerar el contexto, ya que es un elemento esencial del estudio cualitativo (Lodhia y Simth, 2019, p. 313), y más cuando permite descifrar el significado de los datos (Prasad, 2019, p. 8), siendo central asociar las respuestas de cada individuo en un marco general (Gregory, 2020, p. 136). Es de tener presente que a medida que se efectúan las entrevistas es muy probable que se varíe el orden para hacer preguntas porque al responder los entrevistados pueden pasar de un tema a otro (Pratt et al., 2020, p. 7).

El instrumento que se utilizó fue la guía de entrevistas. Otra de las técnicas aplicadas fue el **análisis documental**, mediante el cual se recabó información de fuentes documentales, usando la guía de análisis documental como instrumento. Es menester señalar que los instrumentos de recogida de datos fueron confiables y válidos, esto fue posible con la certificación de tres expertos en la materia.

Tabla 3. Validación de instrumentos – Guía de entrevista

Validación de Instrumentos			
Instrumento	Datos generales	Cargo o Institución	Porcentaje
Guía de Entrevista	Aceto, Luca	Docente UCV-Lima Norte	95%
	La Torre Guerrero, Ángel Fernando	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Vilela Apón, Rolando Javier	Docente UCV-Lima Norte	95%
	Promedio		95%

3.6. Procedimiento

También se contó con un procedimiento de análisis o trayectoria metodológica, el cual consistió en una etapa para la realización de la investigación donde se efectuó un examen contextual de los datos más importantes que se recabaron. Es de recalcar que se utilizó un enfoque cualitativo de diseño teoría fundamentada, lo cual permitió examinar y entender la indagación que se estaba ejecutando. Considerando lo descrito, en esta investigación se organizó la información recogida por medio de las técnicas e instrumentos seleccionados, luego se pasó a comprobar si los datos seleccionados eran los convenientes y suficientes para alcanzar los objetivos propuestos. Subsiguientemente, se clasificó la información acopiada dando prioridad a la obtenida a raíz de la entrevista y análisis documental.

Por último, se prosiguió a sistematizar la información recolectada con una orientación referente a que los datos elegidos fueran los pertinentes para llegar a cumplir los objetivos, general y específicos. Los datos se ordenaron de forma metódica con la intención de generar la integración de resultados; lo que llevó a enunciar las conclusiones del trabajo.

3.7. Rigor científico

Esta parte del estudio científico tiene que ver con el valor y calidad de la investigación, en donde resaltan aspectos como la ética que emplea el autor al momento de desarrollar su estudio, siempre vinculado a los instrumentos de los que se vale, así como también el trabajo de campo, entre otros, permitiendo dar confiabilidad sobre la averiguación ejecutada (Abanto, 2014, p. 67). Como lo señaló Daniel (2019, p. 119), los investigadores cualitativos deben ser alentados a enseñar que los resultado de sus estudios poseen un nivel de confiabilidad. En suma, el estudio realizado contó con rigor científico.

3.8. Método de análisis datos

Según Murillo (como se citó en Schettini y Cortazzo, 2015, p. 38) este procedimiento involucra la codificación y análisis simultáneo de los datos con la intención de fomentar conceptos. También, puede decirse que, cuando se comparan constantemente los

acontecimientos particulares de los datos el autor afina dichos conceptos, precisa sus características, examina las conexiones de unos con otros y los incorpora en una teoría congruente. Finalmente, este análisis se aplica desde hace mucho tiempo en las ciencias sociales (Schreirer et al., 2019, p. 2). En este caso se analizó la relación entre las categorías: principio de oralidad y proceso de indemnización por despido arbitrario, con sus respectivas subcategorías.

En ese marco, se hizo uso de los métodos de análisis interpretativo, análisis de integración, análisis argumentativo, análisis comparativo, análisis hermenéutico y análisis inductivo. En la perspectiva de Kalman (2019), las grandes dificultades en la investigación se dan respecto al análisis de datos de los datos, la síntesis de estos y la elaboración de un esquema para efectuar dicho análisis (p. 352).

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos tienen un impacto a lo largo de todo el proceso de investigación, ya que se vincula con las teorías de la investigación, el contexto social de la investigación, las preguntas y el nexo entre el investigador y lo investigado (Nigar, 2020, p. 15). Esta investigación respetó los lineamientos de la Universidad César Vallejo y cumplió los criterios científicos del enfoque cualitativo, los cuales fueron inspeccionados por el asesor metodológico. Asimismo, se siguió las directrices de las normas APA (American Psychological Association), y normas de derecho a la propiedad intelectual al momento de incorporar las citas y referencias bibliográficas de sus respectivos autores. Es por estos motivos que este trabajo científico obedeció a los preceptos éticos y legales.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se enuncian los resultados obtenidos tanto en la guía de entrevista como en la guía de análisis documental. En cuanto al instrumento **guía de entrevista**, se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación al **objetivo general**; determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019, cuya **primera pregunta** fue: ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Los expertos; Higa (2020), Jiménez (2020), Alarcón (2020) Díaz (2020), Romero (2020), Muñoz (2020), Carrasco (2020), Llorente (2020) y López (2020) respondieron con similitud al concordar que, con el principio de oralidad se había dado una mayor asertividad al momento de emitir sentencia dentro de este proceso, esto debido a que mediante dicho principio se permitió que los jueces tuvieran mayor actividad dentro del proceso conociendo desde un punto de vista más cercano las declaraciones de ambas partes cuando sustentaban sus posiciones, respaldándose ello también mediante las actuaciones probatorias que se realizaban de forma oral, permitiéndose concretar los principios de celeridad e inmediación. Sin embargo, Soltau (2020) señaló que la oralidad no había tenido un impacto específico en los procesos de indemnización por despido arbitrario, pero la oralidad en cualquier tipo de proceso laboral había ayudado a que el juez entendiera las posiciones de las partes en el conflicto jurídico.

Conforme a los resultados de la primera pregunta, 9 de los 10 entrevistados afirmaron que la implementación del principio de oralidad había contribuido positivamente en los procesos de indemnización por despido arbitrario, porque permitía al juez conocer las teorías del caso de las partes a fin de emitir sentencia conforme a derecho. 1 de los 10 entrevistados afirmó que la oralidad en cualquier tipo de proceso laboral había ayudado a que el juez entendiera las posiciones de las partes y ello no solo en el proceso de indemnización por despido arbitrario.

En relación a la **segunda pregunta** del **objetivo general**; ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?, los entrevistados Llorente (2020), Díaz (2020), López (2020), Higa (2020), Jiménez (2020), Carrasco (2020), Muñoz (2020), Romero (2020) y Alarcón (2020) concordaron al responder que, la implementación del principio de oralidad sí había contribuido para la mejor obtención de tutela jurisdiccional efectiva, debido a que con el principio de oralidad se daba la búsqueda de la verdad material a través del contacto directo entre el juez y las partes, permitiendo así que el magistrado formulara preguntas referidas a por qué y cómo ocurrió la desvinculación laboral para que determinara si se estaba ante un supuesto de despido arbitrario, y si ello resultaba así, correspondía la indemnización; caso contrario, no. Asimismo, mencionaron que era necesaria la especialización y predisposición del juez. En oposición a ello, Soltau (2020) refirió que no existía una mayor garantía de tutela jurisdiccional efectiva en un proceso laboral oral, porque cuando se implementó el principio de oralidad suponía vincularlo a los principios de celeridad e inmediación, no obstante; actualmente existían procesos laborales que tardaban de 4 a 5 años, por lo que la oralidad no necesariamente había significado una mayor garantía de tutela judicial efectiva.

De acuerdo a los resultados de la segunda pregunta, 9 de los 10 entrevistados afirmaron que el principio de oralidad sí había contribuido para que el trabajador obtenga una mejor tutela jurisdiccional efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario, puesto que el juez al tener contacto directo con las partes podía saber cómo realmente ocurrió el despido, y si el despido era ilegal otorgaba la indemnización. 1 de los 10 entrevistados manifestó que la oralidad por sí sola no había contribuido a otorgar una mejor tutela jurisdiccional efectiva, debido a que existían procesos que tardaban demasiado tiempo en resolverse.

En cuanto a la **tercera pregunta** del **objetivo general**; ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?, los entrevistados; Alarcón (2020), López (2020), Soltau (2020), Jiménez (2020), Carrasco (2020) y Romero (2020) mencionaron que sí habían notado deficiencias, siendo que uno de los operadores jurídicos con mayores defectos eran los abogados, por diversos factores, como por ejemplo; cuando únicamente

daban lectura a sus posiciones jurídicas sin estar preparados para expresarse de forma oral, el nulo interés por capacitarse en técnicas litigación oral, la falta de empleo de oralidad al actuar sus medios probatorios, situación contraproducente porque algunos abogados se centraban en su lectura; generando a la vez que el juez no tuviera una convicción sobre el objeto de la Litis.

Así mismo, Muñoz (2020), Higa (2020) y Llorente (2020) mencionaron que también habían notado deficiencias, siendo que uno de los operadores jurídicos con mayores defectos eran los jueces. Por ejemplo; la poca fluidez que daban a la audiencia, la falta de preparación sobre los casos que desencadenaba en que no existieran propuestas de solución ante el conflicto, como en la audiencia de conciliación. A su vez, señalaron que la falta de conocimiento de los jueces sobre la controversia jurídica hacía que le otorgaran mayor valor a las declaraciones de las partes dejándose llevar por argumentos impactantes que carecían de contenido y sin tomar en cuenta los medios probatorios; lo que a su vez perjudicaba la celeridad del proceso porque el juez permitía toda actuación en la audiencia y no lograba fijar la controversia. Adicionalmente, Díaz (2020) expresó que los jueces tenían una falta de conocimiento respecto al derecho procesal laboral dejando pasar la oralidad y la inmediación en perjuicio del demandante (en algunos casos) o de acceder a la tutela jurisdiccional efectiva.

Acorde a los resultados de la tercera pregunta, 6 de los 10 entrevistados afirmaron que sí habían notado deficiencias en el empleo de la oralidad por parte de los operadores jurídicos, siendo que los abogados tenían deficiencias por no saber cómo sustentar sus teorías del caso y pruebas oralmente. 4 de los 10 entrevistados afirmaron que los jueces tenían deficiencias al valerse de la oralidad, porque no poseían una buena preparación o conocimiento del derecho procesal laboral oral, lo cual hacía que no dirigieran bien el proceso.

Con respecto al **objetivo específico 1** sobre; determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019, cuya **cuarta pregunta** fue: ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias

garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

Los siguientes entrevistados; Romero (2020), Alarcón (2020), López (2020), Muñoz (2020), Díaz (2020) y Llorente (2020) concordaron en que la oralidad en la audiencias de conciliación había jugado un rol importante; debido a que implicaba la participación activa de los involucrados (demandante y demandado), en tanto ellos verbalmente propiciaban el acuerdo conciliatorio a través de la manifestación libre de sus propuestas solucionando el conflicto; siendo que los abogados ayudaban a que las partes puedan generar el acuerdo respetando los derechos laborales. En adición, Jiménez (2020) manifestó que en la actuación del juez también se había podido ver la prevalencia de la oralidad en las audiencias de conciliación, puesto que este al ser director del proceso invitaba a dialogar a las partes y les informaba si el acuerdo era viable para respetar los derechos laborales.

En oposición a lo mencionado anteriormente estuvo lo aludido por Carrasco (2020) y Soltau (2020), quienes coincidieron al referir que la oralidad y la conciliación no guardaban relación, ya que llegar a un acuerdo conciliatorio representaba un acto libre y solo prosperaba si las partes deseaban. Aunado a ello, Higa (2020) indicó que la única relación que había entre oralidad y la posibilidad de arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación era que las partes prefirieran conciliar en lugar de someterse a una audiencia de juzgamiento con una teoría del caso débil y cuyos cuestionamientos iban a ser evidentes en un proceso oral.

En relación a los resultados de la cuarta pregunta, 7 de los 10 entrevistados manifestaron que la prevalencia de la oralidad en las audiencias había ayudado a que en la audiencia de conciliación se arribara a un acuerdo justo cuando las partes participaban activamente al manifestar libre y oralmente sus propuestas para solucionar el conflicto, siendo que el juez era el encargado de fomentar el diálogo e informar si el acuerdo podía ser viable a fin de respetar los derechos laborales. 3 de los 10 entrevistados afirmaron que no existía relación entre la prevalencia de la oralidad en las audiencias y que en la audiencia de conciliación se arribara a un acuerdo, porque el acuerdo únicamente dependía de si las partes deseaban hacerlo.

Sobre a la **quinta pregunta** del **objetivo específico 1**; ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la

prevalencia de la oralidad en las audiencias?, los entrevistados; Carrasco (2020), Romero (2020), Alarcón (2020), López (2020), Jiménez (2020), Llorente (2020) y Muñoz (2020) señalaron con similitud que, ello no era perjudicial porque no grabar la audiencia apoyaba a la libertad de las partes para sincerarse en sus propuestas, asimismo, las incentivaba a poder manifestar de forma oral sus intereses y alternativas con el fin de arribar a un acuerdo conciliatorio; ello sin considerar lo jurídico o las pruebas ofrecidas en los actos postulatorios. Adicionalmente a ello, Higa (2020) y Soltau (2020) agregaron que tampoco perjudicaba porque no grabar las declaraciones de las partes era para evitar que posiblemente sus afirmaciones puedan ser, en un futuro, utilizadas en su contra; lo cual desincentivaría la conciliación. Por otra parte, Díaz (2020) de forma general manifestó que existían juzgados que ni siquiera contaban con la tecnología para un registro.

Conforme a los resultados de la quinta pregunta, 7 de los 10 entrevistados afirmaron que el no registro de audio y video de la audiencia de conciliación no perjudicaba la prevalencia de la oralidad, ya que ello ayudaba a que las partes se sintieran libres de expresar oralmente sus propuestas conciliatorias para resolver el conflicto. 2 de los 10 entrevistados afirmaron que tampoco perjudicaba, porque el no registro hacía que las partes tuvieran seguridad de que sus declaraciones no se usarían en su contra. 1 de los 10 entrevistados mencionó, genéricamente, que algunos juzgados ni siquiera contaban con tecnología para un registro.

En relación a la **sexta pregunta** del **objetivo específico 1**; ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?, los especialistas; Alarcón (2020) y Muñoz (2020) respondieron con gran similitud al aseverar que no perjudicaba y que en la práctica no se cumplía con el plazo de un mes estipulado en la norma, siendo que las partes podían conciliar hasta antes de la expedición de sentencia firme, lo que justamente era gracias a la oralidad. Complementando lo anterior, López (2020) Higa (2020) y Soltau (2020) mencionaron que la conciliación podía arribarse en cualquier etapa del proceso hasta antes de la emisión de sentencia con calidad de cosa juzgada, siendo que no existía un plazo que impidiera llegar a ese acuerdo (artículo 30° de la NLPT). Asimismo, Romero (2020) señaló que el plazo de un mes sería irrazonable porque no se podía forzar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio en ese tiempo y menos cuando primaba la oralidad. Llorente (2020) agregó que, si bien era cierto, la norma procesal establecía un plazo de un mes

(artículo 43° de la NLPT), éste plazo se refería a cuando las partes prolongan la conciliación, más no para el hecho de forzar una conciliación; porque lo que se buscaba era no dilatar innecesariamente el proceso.

De forma totalmente opuesta a lo mencionado, Jiménez (2020) consideró que el plazo de un mes era positivo para arribar a un acuerdo conciliatorio que solucionara el conflicto, por lo que Díaz (2020) y Carrasco (2020) expresaron que de existir un perjudicado por el incumplimiento de los plazos, este sería el trabajador demandante por la necesidad económica que debía cubrir.

De acuerdo a los resultados de la sexta pregunta, 7 de los 10 entrevistados afirmaron que en la práctica no se tomaba en cuenta el plazo de un mes para llegar a un acuerdo conciliatorio, y ello no era perjudicial porque justamente con la oralidad se buscaba que las partes a través el diálogo llegaran a un acuerdo en cualquier etapa del proceso, siendo un mes irrazonable. 1 de los 10 entrevistados afirmó que el plazo de un mes para conciliar sí constituía una ventaja. 2 de los 10 entrevistados afirmaron que de haber un perjudicado a razón que el acuerdo no se arribara en un mes era el trabajador, por las necesidades económicas que requería cubrir con la indemnización.

Con respecto al **objetivo específico 2**; determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; cuya **sétima pregunta** fue: ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

Los siguientes expertos; Higa (2020), Alarcón (2020), Carrasco (2020), Muñoz (2020), López (2020), Jiménez (2020), Llorente (2020) y Romero (2020) establecieron que, efectivamente la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permitía que el juez tuviera un buen entendimiento de lo que era materia de litigio, considerando que la oralización de posiciones y teorías del caso de manera precisa tenían el propósito que el magistrado conociera de forma clara y concreta los hechos en controversia, por lo que si existía alguna duda el juez podía pedir a las partes la aclaración

de los puntos que resultaban oscuros, no obstante; también manifestaron que era necesario que el magistrado hubiese analizado lo actuado en la audiencia. En contra posición a lo expresado, Soltau (2020) y Díaz (2020) consideraron que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites no necesariamente permitía un buen entendimiento por parte del juez sobre lo que era materia de litigio, sino que dependía de la adecuada preparación del abogado para sustentar y la disposición del juez para dirigir la audiencia oral; debido a que en muchos casos el magistrado únicamente se limitaba a escuchar a ambas partes.

Acorde a los resultados de la séptima pregunta, 8 de los 10 entrevistados afirmaron que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites sí había ayudado a que el juez entendiera el conflicto y ello era gracias a la expresión oral de las teorías del caso, que había posibilitado saber mejor al magistrado los hechos controvertidos, pero también se requería que el juez analizara lo actuado a fin de emitir una decisión correcta. 2 de los 10 entrevistados afirmaron que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites no siempre había ayudado a que el juez entendiera el conflicto, ya que ello dependía de la preparación del abogado al explicar su teoría del caso oralmente y de la aptitud del juez para dirigir el proceso.

En cuanto a la **octava pregunta del objetivo específico 2**; ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?, los expertos; Carrasco (2020), Higa (2020), Romero (2020), López (2020), Jiménez (2020), Llorente (2020), Muñoz (2020) y Díaz (2020) concordaron en que sí se materializaba la prevalencia expresión hablada en los trámites durante la etapa de actuación probatoria, porque las partes exponían oralmente y de forma libre la pertinencia y finalidad de sus pruebas destinadas a respaldar sus teorías del caso, acreditando si se estaba ante un supuesto de despido arbitrario o no, pero a la vez señalaron que no se debía olvidar el empleo adecuado de las técnicas de litigación oral. Asimismo, tal materialización también se había generado con la actuación del juez en el proceso laboral, debido a que este a fin de llegar a la verdad material formulaba preguntas directas (interrogatorio) a las partes para disipar cualquier duda, y así resolver la controversia jurídica.

Sin embargo, Alarcón (2020) consideró que ello no era así y sobre todo cuando se actuaban pruebas documentales, porque al ser muchos documentos el juez los pasaba por

alto y dejaba su revisión para después, no permitiendo que estos se actuaran de forma oral por las partes; lo cual generaba un recorte de derechos. Así también, Soltau (2020) refirió que tampoco se materializaba la prevalencia de expresión hablada de los trámites en esta etapa, porque solía ser frecuente que los abogados no sabían cómo interrogar o porque existía una falta de control de los jueces ante las preguntas del interrogatorio.

En relación a los resultados de la octava pregunta, 8 de los 10 entrevistados afirmaron que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites sí se materializaba en la etapa de actuación probatoria, y ello se veía cuando se permitía a las partes actuar oralmente sus pruebas con el propósito de respaldar sus teorías del caso, o cuando el juez efectuaba el interrogatorio para conocer la verdad de los hechos. 2 de los 10 entrevistados afirmaron que no necesariamente la prevalencia de la expresión hablada se daba bien en esta etapa, ya que en algunos casos el juez no permitía que se actuaran adecuadamente las pruebas documentales o los abogados y el magistrado no tenían una actuación correcta en el desarrollo del interrogatorio.

Respecto a la **novena pregunta del objetivo específico 2**; ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?, los entrevistados; Jiménez (2020), Romero (2020), Muñoz (2020) y Alarcón (2020) aseveraron con gran similitud que, sí creían que el juez empleaba adecuadamente la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la emisión sentencia, siendo que ello resultaba gracias a que las partes expresaban de forma oral sus posiciones permitiendo que el juez se formara un criterio sobre quién tenía la razón o no y, por tanto, era beneficioso que en los casos en que emitía su fallo en audiencia lo expresara oralmente; porque ayudaba a explicar de forma clara y precisa su decisión acercando la justicia a las partes. Finalmente, todo ello dejó ver que se había cumplido con el fin de la oralidad y los otros principios del proceso.

De forma contraria a lo declarado por los anteriores expertos; Llorente (2020), Carrasco (2020) y Soltau (2020) mencionaron que no siempre el juez empleaba de forma adecuada la prevalencia de la expresión hablada cuando emitía sentencia, porque en algunos casos el juez bajo el pretexto de la prevalencia de la oralidad otorgaba mayor valor a lo expresado

oralmente que a lo escrito o probado, o cuando no se tomaba en cuenta para el debate un hecho alegado en la contestación de demanda; constituyendo un perjuicio.

Asimismo, López (2020) y Díaz (2020) concordaron en que existía un empleo erróneo de la prevalencia de expresión hablada al momento de expedir sentencia, ya que si bien en la ley el fallo debía emitirse en audiencia de juzgamiento, o excepcionalmente en 5 días hábiles, en la práctica - en muchos casos - no ocurría así; por lo que se evidenciaba una gran deficiencia en los jueces laborales, lo cual según Higa (2020) era porque los magistrados permitían, de forma permisiva, toda actuación en el proceso haciendo que existiera gran cantidad de información que dificultaba emitir fallo final en la audiencia de juzgamiento.

Conforme a los resultados de la novena pregunta, 4 de los 10 entrevistados afirmaron que sí era adecuada la manera en la que el juez empleaba la prevalencia de la expresión hablada en los trámites al expedir sentencia, y ello se veía cuando el juez luego de formarse convicción sobre quien tenía la razón expresaba oralmente y con claridad su decisión en la audiencia, lo que era gracias a la expresión oral de las partes sobre sus teorías del caso. 3 de los 10 entrevistados afirmaron que el juez no siempre empleaba de forma adecuada la prevalencia de la expresión hablada cuando emitía sentencia, porque bajo el pretexto de la oralidad dejaba de lado elementos importantes como los escritos o pruebas. 3 de los 10 entrevistados señalaron que el juez empleaba erróneamente la prevalencia de la expresión hablada en los trámites al expedir sentencia porque en muchos casos no emitía su fallo en la misma audiencia, lo que generalmente se daba por el inadecuado manejo que tenía del proceso.

En cuanto al instrumento **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**; determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. Se utilizaron tres documentos.

Del artículo *“Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo”* de Toledo, O (2018) se pudo encontrar que, el principio de oralidad había coadyuvado a que las partes pudieran acceder a la justicia

en igualdad de condiciones, puesto que; se permitía que el juez y ellas interactuaran de forma eficaz a fin de delimitar el real objeto de la controversia y fijar las pruebas pertinentes, ello con la única meta de encontrar la verdad y otorgar tutela jurisdiccional efectiva; garantizándose así que la parte vencedora del conflicto jurídico fuera quien poseía la razón y no quien poseía los medios económicos (p. 212).

Respecto al artículo *“Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite”* de Berrocal (2016) se extrajo que, los jueces de los Juzgados Laborales de Barranquilla tenían potestad de adelantar de manera acertada el desenvolvimiento de las distintas etapas del proceso, para así hacer efectivo los derechos sustantivos y constitucionales de los sujetos procesales, adoptando de esa manera las medidas esenciales que iban desde la interposición de la demanda hasta la expedición de la sentencia final, considerándose de esa manera que el juez jugaba un papel fundamental con respecto a las diferentes decisiones a tomar. En base a ello se observó que, la oralidad tenía un papel preponderante sobre la rápida y eficaz impartición de justicia, pues ello a su vez implicaba la efectiva aplicación de los principios de celeridad e inmediación, que permitían al magistrado interactuar constantemente con los sujetos procesales (p. 129).

Finalmente sobre el artículo *“La oralidad y tutela judicial efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela”* de Marín (2017) pudo hallarse que, el principio de oralidad del proceso laboral y la tutela judicial efectiva se vinculaban de forma inmediata, ya que gracias a la oralidad se había podido garantizar que la obtención de justicia fuera rápida y oportuna, lo cual justamente cumplía con uno de los fundamentos de la tutela jurisdiccional efectiva; pero claramente teniendo en cuenta la imparcialidad en el proceso para darle a cada cual lo que le atañía. Lo dicho anteriormente se vio reflejado en el caso de Venezuela que mediante la implementación de un sistema laboral oral, que implicó una amplia reforma en lo orgánico y estructural del Poder Judicial, permitió que la impartición de justicia fuera más célere y eficaz; lo que se vislumbraba con el tiempo de la resolución de las controversias jurídicas que sucedían de forma más breve (p. 239).

De lo analizado a través de este instrumento, para el objetivo general, se encontró que el principio de oralidad en los procesos laborales había permitido que los sujetos procesales desarrollaran sus actuaciones de forma más célere; ello debido al contacto directo que

permitía que el juez conociera de forma más apropiada cómo ocurrieron los hechos controvertidos y, por ende, facultándolo a expedir una sentencia adecuada a fin de garantizar el contenido de la tutela jurisdiccional efectiva.

En cuanto al **objetivo específico 1**; determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. Se emplearon tres documentos.

De acuerdo al artículo *“El acceso a Tutela Judicial Efectiva Laboral”* de Arese (2015) se encontró que, en Venezuela y Colombia la oralidad había desempeñado un papel muy importante sobre todo en las audiencias de conciliación. En Colombia el principio de oralidad había sido un principio trascendental porque contribuía a que las audiencias se efectuaran en un único momento, mediante la concentración de estas. Asimismo, dicha concentración de audiencias posibilitaba a que los acuerdos de conciliación se llevaran en tiempos breves. En Venezuela la oralidad era como un aspecto importante para la instancia de conciliación, ya que había generado que el proceso fuera más breve, justamente por el establecimiento de esta audiencia en donde se podía arribar a acuerdos (p. 245).

En relación al artículo *“La prueba en el proceso por audiencias”* de Pauletti y Ramírez (2018) se halló que, en Colombia la oralidad tenía papel fundamental y prevalente en cuanto a la audiencia de conciliación, ya que su validez se fundamentaba en la presencia del juez que interactuaba con las partes. De igual modo, se estableció que el acuerdo de conciliación era lo único que se transcribía, prohibiéndose a su vez que se efectuaran copias y reducciones al acuerdo de conciliación que llegaba a redactarse en un acta; permitiendo a las partes expresar libremente sus posiciones. El acta conciliatoria que expresaba el acuerdo solo podía ser firmada por el juez y se guardándose un registro de ella (p. 10).

Por último, del artículo *“Procedimiento ordinario laboral en Colombia y Venezuela”* de Restrepo y Caballero (2015) se extrajo que, en el sistema laboral venezolano con base en la oralidad, el único que podía dirigir la audiencia de conciliación era el juez laboral para que así se pudiera concretar la interacción y contacto con las partes. Así también, la labor del juez en la audiencia de conciliación consistía en presentar a las partes los beneficios que les

traería conciliar y que así ellas a través del diálogo pudieran llegar a un acuerdo conciliatorio beneficioso para todos. Ello claramente resaltó lo fundamental de la expresión oral. Entonces, la actitud del juez mediante su desenvolvimiento oral era primordial porque servía para acercar a las partes y al mismo tiempo expresarles que las fórmulas conciliatorias que manifestaran no implicaban una declaración adelantada que afectara su posición jurídica en el proceso si es que no llegaban a conciliar (p. 180).

De lo examinado en este instrumento, para el objetivo específico 1, se halló que al haberse permitido que en la audiencia de conciliación las partes expresaran libremente sus propuestas conciliatorias facilitaba a resolver el conflicto de forma célere, ello sin llegar a una audiencia de juzgamiento, siendo también fundamental la participación activa del magistrado a fin de persuadir a las partes para conciliar.

Para el **objetivo específico 2**; determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019. Se usaron tres documentos.

Por medio de la ponencia *“El juez modelo para la oralidad laboral”* de Corpus (2013) se llegó a encontrar que, a pesar de la existencia de carencia de otros materiales de prueba que debieron ser aportados por el demandado, el juez de oralidad en Colombia conservaba sus prerrogativas para decidir la admisión y actuación del material probatorio, justamente porque la oralidad realzaba su labor de director del proceso y hacía que se mantuviera constantemente activo en el proceso. Así también, tal situación de carencia no dejaba sin efecto otras actuaciones procesales que debía cumplir la parte demandada. Entonces, si se presentaba el caso de que el juez no tenía todo el material probatorio ello no afectaba el trámite del proceso, debido a que el juez poseía todas las facultades para participar activamente en el proceso de forma oral, por lo que podía decretar la existencia de los hechos que se presumían probados a fin de subsanar las deficiencias probatorias hasta llegar a la audiencia de juzgamiento (p. 766).

En cuanto al artículo *“La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento”* de Vinatea y Soltau (2013), pudo verse la importancia que tenía el hecho que el juez de trabajo citara al testigo adverso, lo cual implicaba que el magistrado hiciera uso de sus

prerrogativas para interrogar oralmente a tal testigo, y por tanto, permitía obtener información relevante que ayudara a solucionar la controversia jurídica; destacándose la importancia de la expresión hablada en los trámites, que a la vez daba eficacia al derecho de probar en su vertiente de derecho a actuar el material probatorio admitido. Es por ello que tal citación no únicamente denotaba un sentido de utilidad, sino que obedecía a un fundamento constitucional (p. 397).

Finalizando, estuvo el artículo *“Hacia una nueva justicia laboral en México”* de Reynoso (2019) en donde se encontró que, pese a que instrumentos internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos no señalaban taxativamente a la oralidad podía verse que ello se encontraba implícito cuando en sus articulados se hacía referencia a una justicia pronta y eficaz, ya que la oralidad ayudaba a ello. Así también se refirió al caso de la normativa peruana, donde se destacó lo importante de la oralidad mediante la llamada oralización, puesto que en la audiencia de juzgamiento de forma oral las partes procesales sustentaban si el material probatorio ofrecido respaldaba sus posiciones jurídicas o no, pasándose después a la etapa de alegatos en la que también se veía cómo de manera oral las partes vinculaban los hechos con las pruebas a fin de sostener su postura, concluyéndose con la expedición rápida de la sentencia, si es que la naturaleza del litigio lo permitía (p. 120).

De lo evaluado en este instrumento, para el objetivo específico 2, se halló que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites, como el de la actuación probatoria, había sido fundamental porque permitía que el juez supliera cualquier carencia surgida respecto del material probatorio, a fin de que no tuviera inconvenientes para que las pruebas se actúen oralmente. Dicha prevalencia de la expresión hablada en los trámites también se veía cuando el juez efectuaba el interrogatorio para encontrar la verdad de los hechos controvertidos, asimismo, cuando por medio de la voz hablada las partes respaldaban sus posiciones jurídicas con la actuación de sus medios probatorios.

A continuación, se procederá a establecer la **discusión** de la presente investigación. Es pertinente aclarar que esta parte del estudio no constituyó una reproducción de los resultados que se obtuvieron, sino que vino a ser la composición de los juicios de valor que fueron la razón de ser de la investigación.

Seguidamente se va a exponer la discusión respecto de los resultados obtenidos en la Guía de entrevistas. En relación al **objetivo general**: Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

En el instrumento guía de entrevista se encontró que, la mayoría de los entrevistados concordaron que con la implementación del principio de oralidad de la NLPT se había logrado una mayor asertividad al momento que el juez emitía sentencia, y esto debido a que a través del principio de oralidad se permitió que los magistrados tuvieran mayor actividad dentro del proceso laboral conociendo desde un punto de vista más cercano las teorías del caso que las partes sustentaban de forma oral. Y se vio que ello guardaba gran similitud con lo formulado por Díaz y Diestra (2017, p. 39) cuando los autores refirieron que mediante la NLPT se buscó cambiar el sistema anterior por uno con preeminencia de la oralidad para que los procesos se dieran con una comunicación fluida, a fin de permitir que el juez expidiera un fallo final debidamente fundamentado. Asimismo, los entrevistados también mencionaron que la oralidad claramente había contribuido para que el trabajador obtenga una mejor tutela jurisdiccional efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario, esto a razón que tal principio propiciaba el contacto directo entre el juez y las partes para que a través de las preguntas el magistrado supiera cómo realmente ocurrió el despido, siendo que si se trataba de un despido ilegal lo correcto era otorgar una indemnización.

No obstante, uno de los entrevistados precisó que el principio de oralidad no necesariamente había implicado en todos los casos la obtención de una mejor tutela jurisdiccional efectiva, puesto que había procesos que aún tardaban muchos años. Ello sin dudas coincidió con lo manifestado por los expertos sobre la existencia de deficiencias en la actuación oral de los abogados en los procesos laborales, por ejemplo, cuando no sabían cómo sustentar sus teorías del caso y prueba oralmente, o el nulo interés por capacitarse en técnicas de litigación oral; deficiencias que también se habían visto en algunos jueces porque permitían toda actuación en la audiencia no logrando fijar la controversia, sea por su falta de preparación o conocimiento del derecho procesal laboral oral. Por ello, era importante atender a lo que refería Ramírez-Gastón (2013, p. 197) cuando señaló que, si bien con el principio de oralidad se había producido un mejor reconocimiento de tutela jurisdiccional efectiva para el trabajador aún existían defectos; sin embargo, el autor también manifestó

que tales carencias podían ser subsanadas mediante capacitaciones a los jueces y abogados litigantes (p. 200).

Con respecto a la guía de análisis documental se encontró, al igual que en las entrevistas, que el principio de oralidad había incidido de forma favorable en los procesos de indemnización por despido arbitrario, como bien expresó Toledo, O (2018) en su artículo *“Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo”* al decir que, el principio de oralidad había sido fundamental en los procesos laborales por permitir que el juez fuera más cercano a las partes procesales y llegar a la verdad material para conocer cómo ocurrieron los hechos y así otorgar tutela jurisdiccional efectiva (p. 212).

Ello también coincidió con lo esgrimido por Berrocal (2016) cuando en su artículo *“Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite”* señaló que, en Colombia el principio de oralidad había sido beneficioso puesto que facultaba a los jueces a desarrollar sus actuaciones procesales de forma celeré, desde la presentación de la demanda hasta la emisión de sentencia (p. 129); que justamente concordó con Marín (2017) cuando en *“La oralidad y tutela judicial efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela”* hizo énfasis que la celeridad para obtener justicia era gracias al principio de oralidad que había permitido efectivizar el contenido de la tutela judicial efectiva por la cercanía existente entre las partes y el juez, pero sin dejar de lado que el juez resolvía el conflicto con imparcialidad (p. 239).

Lo mencionado anteriormente concordó con el antecedente nacional de Acopaico y Bravo (2014), *“La oralidad en el marco de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 – análisis y perspectivas en los juzgados laborales de Chiclayo-Lambayeque 2012-2013”*, porque ahí se concluyó que el principio de oralidad de la NLPT fue pensado también con la finalidad de que el juez gozara de más protagonismo y así pudiera brindar al trabajador la oportunidad de obtener justicia sin generar dilaciones en el proceso, facilitando que la verdad fuera conocida para expedir una resolución acorde al debido proceso. Ahora, ello se ha visto que podía darse en procesos como el de despido arbitrario donde era necesario, si existió un despido ilegal, otorgar una indemnización. Esto último se relacionó con el antecedente internacional de Rojas, I. (2014), *“La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de*

protección ante el despido”, ya que la autora señaló que en Chile la estabilidad laboral del trabajador se protegía con una indemnización por despido arbitrario (p. 117). Lo cual según la mayoría de los entrevistados se había cumplido en buena cuenta en Perú, pese a que existían algunas deficiencias en relación al empleo del principio de oralidad.

Es entonces que de los resultados obtenidos se pudo afirmar que, pese a existir deficiencias por mejorar respecto al empleo del principio de oralidad por parte de los operadores jurídicos, de la mayoría de entrevistas y documentos estudiados se cumplió el supuesto jurídico general.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

Sobre el instrumento guía de entrevista, se apreció que para la mayoría de entrevistados la prevalencia de la oralidad en las audiencias había jugado un rol importante en la audiencia de conciliación, debido a que había implicado la participación activa de los involucrados, permitiéndose que el demandante y demandado, con asesoría de sus abogados, expresaran libre y espontáneamente su propuestas conciliatorias a fin de solucionar el conflicto. Asimismo, se manifestó la importancia que tenía la participación del juez como tercero mediador aconsejando a las partes para arribar a un acuerdo justo respetando los derechos laborales.

Lo sentado hasta aquí concordó con lo esbozado por Quiroz (como se citó en Rodríguez, 2018, p. 36), cuando la autora refirió que el objetivo de la audiencia de conciliación era solucionar el conflicto con las propuestas conciliatorias de las partes; en donde se enfatizó la importancia del juez como tercero mediador y promotor de la negociación, que en palabras de Serra-Landívar (2016) ello se podía vislumbrar, por ejemplo, cuando el magistrado cuidaba que no se atentara contra el principio de irreunciabilidad de derechos (pp. 50-53). Por tanto, ello reforzó lo manifestado por los entrevistados sobre la importancia de la oralidad en la audiencia de conciliación para la actuación activa de las partes y el juez.

Pese a ello, hubo algunos entrevistados que señalaron que la prevalencia de la oralidad en las audiencias y la audiencia de conciliación no tenían vínculo, porque arribar a un acuerdo conciliatorio dependía únicamente si las partes lo deseaban; sin embargo, y como bien se estableció, cuando las partes estaban dispuestas al diálogo y a manifestar oralmente sus propuestas en la misma audiencia sí se podía lograr un acuerdo que resuelva la controversia. Ahora, uno de los entrevistados asintió que habían ocasiones en que la falta de preparación del juez respecto de los casos hacía que este no otorgara fluidez a la audiencia de conciliación o expresara propuestas de solución, situación que necesitaba ser mejorada porque de acuerdo con Vargas, C (2018) para que la conciliación fuera efectiva se requería evaluar el rol del juez quien debía actuar como mediador facilitando que el acuerdo se produzca (p. 79).

También se pudo encontrar que, la totalidad de entrevistados destacó que para que las partes manifestaran libre y oralmente sus propuestas conciliatorias resultaba beneficioso el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación, ya que como se sabía y según Barzola (2014), los actos realizados en la audiencia de conciliación, donde las partes emitían sus propuestas conciliatorias, no se grababan (p. 70) y esto es porque, de acuerdo a los entrevistados, lo primordial en dicha audiencia era que las partes pudieran sincerarse en sus propuestas conciliatorias exponiendo sus intereses y pretensiones; lo cual a su vez les daba seguridad que en caso de no arribar a un acuerdo sus declaraciones no se iban a usar en su contra. Por ello, el no registro de la audiencia era provechoso para que las partes se expresaran libremente, y ello era gracias a la oralidad.

En cuanto a la guía de análisis documental, concordó con lo referido previamente; ya que en *“El acceso a Tutela Judicial Efectiva Laboral”* Arese (2015) asintió que en Venezuela la oralidad había sido fundamental en la audiencia de conciliación por generar que el proceso fuera más breve, lo que era a raíz de que se podía arribar a un acuerdo en tal etapa sin tener que llegar a una audiencia de juzgamiento (p. 245); y ello por la participación activa de las partes manifestando oralmente sus propuestas conciliatorias. Igualmente, se encontró que la importancia de la prevalencia de la oralidad en las audiencias de conciliación se había dado de forma positiva en Colombia, pues según Pauletti y Ramírez (2018) en *“La prueba en el proceso por audiencias”*, la presencia del juez en la audiencia contribuyó a que la interacción con las partes fuera dinámica y rápida (p. 10). Labor del magistrado que también

destacaron Restrepo y Boterol (2015) en el *“Procedimiento ordinario laboral en Colombia y Venezuela”*, cuando indicaron que el juez en la audiencia debía presentar a las partes los beneficios que les traería conciliar para que así ellas a través de una comunicación obtuvieran un acuerdo provechoso, siendo que el juez tenía que expresarles que sus propuestas conciliatorias no implicaban una declaración adelantada que pudiese afectar su posición jurídica en el proceso si no llegaban a conciliar (p. 180).

Lo relatado hasta aquí sobre el beneficio de la prevalencia de la oralidad en las audiencias, como en el caso de la audiencia de conciliación; y siempre que las partes estuvieran dispuestas a conciliar, fue similar al antecedente internacional de Osorio y Sierra (2015) *“Ventajas y desventajas de la oralidad en la justicia Colombiana. Caso Manizales”* cuando se precisó que el modelo oral trajo muchos beneficios, dejando ver que el Estado había brindado seguridad a los ciudadanos en materia de justicia; tal como lo describió Mosquera (2016) en el antecedente internacional *“La oralidad en el Código Orgánico General de Procesos: Un cambio de paradigma”*, al concluir que la oralidad había asegurado que la sociedad del Ecuador contara con una justicia honesta y clara. Lo cual también se apreció en Perú al posibilitar que las partes solucionaran su conflicto en la audiencia de conciliación manifestando espontáneamente y de forma oral sus propuestas conciliatorias, siempre que ellos lo desearan. Sin embargo, se pudo ver que era necesario que los jueces contribuyeran a lograr una solución con la proposición de fórmulas conciliatorias y dando fluidez a la audiencia.

Es así que de los resultados obtenidos se pudo afirmar que, pese haberse encontrado que en algunos casos en el Perú el juez no se involucraba tanto en la audiencia de conciliación, incentivando a las partes a conciliar y expresando propuestas conciliatorias, con todos los recursos bibliográficos y de la mayoría de entrevistas se cumplió el supuesto jurídico específico uno.

Sobre el **objetivo específico 2**: Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

De acuerdo a la guía de entrevista, se vio que la mayoría de los entrevistados concordaron que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites de la audiencia de juzgamiento se materializaba de forma óptima, porque las partes al oralizar sus teorías del caso permitían que el juez tuviera un buen entendimiento de lo que era materia de litigio, siendo que de existir alguna duda sobre los hechos el magistrado podía preguntar activamente a los involucrados para que aquellos efectuaran sus aclaraciones; lo que se vinculó con lo precisado por Montero (2015, p. 15) al decir que una de las finalidades de la oralidad era que las partes clarificaran el contenido de sus pretensiones. Ello coincidió con lo hallado en la Casación Laboral N° 13634-2015, donde se refirió que con el objetivo que el proceso fuera célere y dinámico se posibilitaba la intervención constante del magistrado y las partes; y que los trámites, como la actuación probatoria, tenían que darse dentro de las audiencias (p. 5) y de forma oral con presencia del juez (Barzola, 2014, p. 72), para que aquel entendiera los hechos controvertidos y pueda emitir una decisión conforme a derecho.

Ahora, la mayoría de entrevistados también señaló que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se daba correctamente al momento de actuar los medios probatorios, porque mediante la expresión hablada las partes respaldaban sus teorías del caso con sus pruebas convenciendo al juez de si se estaba o no ante un despido arbitrario. Ello también para alcanzar lo que precisaba Bazán (2017) sobre que lo primordial en la audiencia de juzgamiento era que los principios de oralidad e inmediación se materializaran, permitiendo que los litigantes demostraran sus habilidades de litigio oral (pp. 50-51).

Sin embargo, algunos expertos mencionaron que por más que en la NLPT se haya establecido un proceso laboral con preminencia de lo oral y prevalencia de la expresión hablada en los trámites, esto no siempre ayudaba a que el juez entendiera bien el conflicto ya que dependía de la preparación del abogado para explicar su teoría oralmente y de la aptitud del juez para dirigir el proceso, que en ocasiones podía ser deficiente. Entonces, como bien afirmaba Arévalo (2018) lo imperioso era contar además con técnicas de litigación oral para que verdaderamente se estuviera hablando de un proceso laboral oral, pues disponer solo de la oralidad no bastaba (p. 258). De la misma forma, algunos entrevistados refirieron que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites no siempre era efectiva en la etapa de actuación probatoria, porque en ocasiones el juez no permitía actuar de forma correcta la prueba documental o los abogados y el magistrado no desempeñaban

adecuadamente el interrogatorio, lo cual debía mejorarse ya que según Jara (2018) la etapa de actuación probatoria era la más importante, debido a que se actuaba y sometía al contradictorio las pruebas con las que cada sujeto procesal sustentaba sus pretensiones (p. 89).

En cuanto a cómo el juez empleaba la prevalencia de la expresión hablada en los trámites al expedir sentencia, existieron respuestas divergentes, algunos entrevistados declararon que el magistrado empleaba de forma adecuada la prevalencia de la expresión hablada al momento de emitir la sentencia porque al expedir su decisión en la misma audiencia lo hacía de forma clara y precisa acercando la justicia a las partes. Empero, otra parte de los entrevistados refirió que ello no era así a razón que a veces el juez permitía toda actuación dilatoria, denotando un inadecuado manejo del proceso que imposibilitaba emitir un fallo final en la misma audiencia.

Sobre la guía de análisis documental, en el artículo *“El juez modelo para la oralidad laboral”* Corpus (2013) manifestó que, en Colombia pese a que existían algunos inconvenientes con el material probatorio el juez siempre tenía la potestad de calificar y actuar las pruebas de forma oral para solucionar el conflicto jurídico (p. 766), siendo coincidente con lo relatado por Vinatea y Soltau (2013) en *“La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento”* donde se resaltó que a fin de resolver la controversia jurídica el juez tenía la opción de citar a un testigo para efectuar las preguntas oralmente (p. 397). Esto reforzó lo mencionado por la mayoría de expertos entrevistados respecto a que generalmente la prevalencia de la expresión hablada se daba de forma eficiente en la etapa de actuación probatoria. Y sobre ello, con Reynoso (2019) en *“Hacia una nueva justicia laboral en México”* se vio que la facilidad para participar oralmente en la etapa de actuación probatoria también la tenían las partes, con motivo que al sustentar oralmente su material probatorio contaban con la posibilidad de respaldar sus posiciones jurídicas (p. 120), materializándose así la prevalencia de la expresión hablada en los trámites.

No obstante, y como ya se mencionó, determinados entrevistados manifestaron que no siempre era correcto el uso de la expresión hablada en los trámites tanto cuando las partes expresaban sus posiciones jurídicas como cuando actuaban las pruebas, problemática sobre el manejo de la oralidad que también se encontró por parte de los jueces al dirigir el proceso,

ya que en ocasiones permitían toda actuación dilatoria en la audiencia de juzgamiento; dificultando la emisión de sentencia en el plazo correspondiente. Por ello, Sánchez (2019) mencionó que la litigación oral era necesaria pero de forma adecuada, para así generar y obtener pronunciamientos fiables (p. 33).

En cuanto a los antecedentes, en el artículo internacional de Restrepo y Boterol (2018) *“El principio de oralidad en los procesos laborales Colombo-Venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva”* se halló que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites había incidido favorablemente en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario, por cuanto los autores declararon que el principio de oralidad permitía la inmediación entre el juez y los demás sujetos procesales, captándose si lo manifestado por las partes era verdad o no para hacer la decisión del conflicto más sencilla. Aunque, como se vio, algunos entrevistados alegaron que existían defectos al momento de que los operadores jurídicos se valían de la prevalencia de la expresión hablada en los trámites, lo cual fue contrastado con la investigación de Chávez (2017) *“Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012 - 2014). Algunas propuestas de mejora”*; donde se señaló que al haberse establecido un nuevo esquema de litigio y de mecanismos era necesario que los operadores del derecho cambiaran sus perspectivas y que se brindaran capacitaciones.

Respecto a los resultados obtenidos se pudo afirmar que, a pesar de que habían algunos defectos en cómo los operadores del derecho empleaban la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento; según la mayoría de entrevistados y documentos analizados, se cumplió el segundo supuesto jurídico específico.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, el principio de oralidad ha incidido favorablemente en los procesos de indemnización por despido arbitrario porque la oralidad ha permitido que las partes sustenten sus teorías del caso y pruebas oralmente haciendo que el magistrado conozca cómo se produjo el despido para así emitir una sentencia conforme a derecho y en un plazo razonable, garantizándose el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. No obstante, existen defectos cuando los abogados se valen del principio de oralidad; debido a falta de técnicas de litigación oral al sustentar sus teorías del caso y pruebas, deficiencias que también poseen los jueces cuando en ocasiones no tienen un adecuado conocimiento de la controversia o del derecho procesal laboral oral, que hace que no dirijan de forma correcta el proceso.

2. Se concluyó que, la prevalencia de la oralidad en las audiencias ha incidido favorablemente en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario; porque a través de la prevalencia de la oralidad en las audiencias se ha posibilitado que las partes expresen libre y espontáneamente sus propuestas conciliatorias para solucionar la controversia. Siendo también esencial la participación del juez como mediador para acercar a las partes manifestándoles los beneficios de la conciliación, así como para proponer fórmulas conciliatorias. Sin embargo, en algunos casos, la falta de fluidez que el magistrado otorga a la audiencia de conciliación o su escasa participación proponiendo fórmulas conciliatorias no contribuyen para persuadir a que las partes concilien y, por ende, solucionen su conflicto de forma más célere.

3. Se concluyó que, la prevalencia de la expresión hablada en los trámites ha incidido favorablemente en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario porque cuando las partes oralizan sus teorías del caso y medios probatorios permiten que el juez entienda si está ante un despido arbitrario o no para así emitir una sentencia adecuada; y cuando el juez emite el fallo en audiencia es de forma clara acercando la justicia a las partes. No obstante, se encontró que en ocasiones el magistrado no permite la correcta actuación de pruebas documentales o los operadores del derecho no se desempeñan adecuadamente en el interrogatorio, o el magistrado consiente permisivamente toda actuación en la audiencia; dificultándose la emisión de un fallo final en la audiencia de juzgamiento por la gran cantidad de información.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los operadores del derecho a colocar mayor interés en mejorar sus técnicas de litigación oral en los procesos laborales, como el de indemnización por despido arbitrario, con la meta de que el sustento oral de sus teorías del caso y pruebas sea adecuado para acreditar si se está o no ante un supuesto de despido arbitrario y, por ende, solucionar la controversia jurídica en un plazo razonable garantizando el contenido de la tutela jurisdiccional efectiva. Ahora, dicho interés en mejorar su participación oral dentro de los procesos laborales debe ser observado también por quien los dirige, con motivo de que sepa cómo realmente se produjeron los hechos materia del despido y emita una sentencia conforme a derecho.

2. Se recomienda a los magistrados a participar de forma más activa en la audiencia de conciliación, a fin de proponer oralmente a las partes fórmulas conciliatorias y dar mayor fluidez a dicha audiencia, para que tanto la parte demandante como demandada, si así lo desean, solucionen a través del diálogo su conflicto de forma más célere y así concretar la prevalencia de la oralidad en la audiencia de conciliación.

3. Se recomienda a los operadores del derecho a colocar mayor interés en mejorar la forma en cómo se desempeñan oralmente en la etapa de actuación probatoria, tanto en la actuación de pruebas escritas como testimoniales; así como también evitar que a lo largo de la audiencia de juzgamiento se realicen actuaciones dilatorias con el objetivo de no dificultar la emisión de un fallo final dentro del plazo correspondiente, lo cual posibilitará la materialización adecuada de la prevalencia de la expresión hablada en los trámites que los sujetos procesales realizan en la audiencia de juzgamiento.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad César Vallejo.
- Acopaico, G. y Bravo, E. (2014). *La oralidad en el marco de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 – análisis y perspectivas en los juzgados laborales de Chiclayo-Lambayeque 2012 -2013*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). (Acceso el 14 de setiembre de 2019)
- Adams, Z., Bishop, L., Deakin, S., Fenwick, C., Martinsson Garzelli, S., & Rusconi, G. (Marzo, 2019). La importancia económica de la legislación de protección del empleo y sobre modalidades diferentes de empleo en 117 países, 1990-2013. *Revista Internacional del Trabajo*, 138 (1), 1-37. ISSN: 0378-5548.
- Amodio, M. y Braschi, M.E. (2014, Setiembre 11 y 12). La oralidad en el proceso laboral como garantía de los derechos fundamentales. Presentado en el I° Congreso Internacional de Derecho Procesal Laboral en la República Argentina “Necesidad de la reforma del proceso laboral. Tendencia a la oralidad (p. 2). San Luis, Argentina: Repositorio institucional de la UNLP.
- Aranda, M. (2019). *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso 04 de octubre de 2019)
- Arese, C. (Julio, 2015). El acceso a Tutela Judicial Efectiva Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(2), 237 – 256. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.010>. ISSN: 1870-4670.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Revista Lex*, 16 (22), 255-269. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>. ISSN: 2313-1861.

- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación: serie integral de competencias*. Grupo Editorial Patria.
- Bansal, P. Smith, W.K., & Vaara, E. (August, 2018). New ways of seeing through qualitative research. *Academy of Management Journal*, 61 (4), 1189-1195. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.4004>. ISSN: 0001-4273.
- Barreto, O. (2016). *La desnaturalización del principio de oralidad en el procedimiento laboral: una reflexión en torno a la sustentación del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia*. Universidad Católica de Colombia.
- Barzola, M. (2014). *Nuevas instituciones del proceso laboral*. GACETA JURÍDICA S.A.
- Bazán, A. (2017). *Consecuencias jurídicas que generan en el demandado la variación de la pretensión en la audiencia de juzgamiento laboral*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca). (Acceso el 03 de octubre de 2019)
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A. y Zubarew, T. (Marzo, 2017). La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud. *Revista Médica de Chile*, 145 (3), 373-379. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000300012>. ISSN: 0034-9887.
- Berrocal, J. (Diciembre, 2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. *Justicia*, (30), 122-131. <http://dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1354>. ISSN: 0124-7441.
- Bonilla, M. y López, A. (Diciembre, 2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Revista Cinta de Moebio*, (57), 305-315. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>. ISSN: 0717-554X.
- Capogrossi, L. (Enero/junio, 2020). La época de los esclavos se acabó: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina. *Íconos Revista de Ciencias*

Sociales, 24 (66), 173-190. <https://doi.org/10.17141/iconos.66.2020.3753>. ISSN: 1390-1249.

Carlin, A.P., & Kim, Y.H. (December, 2019). Teaching qualitative research: Version of grounded theory. *Grounded Theory Review*, 18 (1), 29-43. ISSN: 1556-1542.

Carruitero, F. (2014). *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*. San Bernardo Libros Jurídicos E.I.R.L.

Casación Laboral N° 13634-2015. (Moquegua). (25 de mayo del 2017). Corte Suprema de Justicia de la República: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. <https://legis.pe/casacion-13634-2015-moquegua-inasistir-audiencia-conducta-obstruccionista/>

Catacora, P. (Julio/diciembre, 2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 19 (38), 77-84. ISSN: 1560-9081.

Chávez, M. (2017). *Evaluación de la implementación del nuevo proceso laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012 - 2014). Algunas propuestas de mejora*. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres). (Acceso el 14 de setiembre de 2019)

Cecez-Kecmanovic, D., Davison, R.M., Fernandez, W., Finnegan, P., S.L., & Sarker, S. (January, 2020). Advancing Qualitative IS research methodologies: Expanding horizons and seeking new paths. *Journal of the Association for Information Systems*, 21 (1), 246-263. <https://doi.org/10.17705/1jais.00599>. ISSN: 1536-9323.

Constitución Política del Perú de 1993. (29 de diciembre de 1993). http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Corpus, J. (2013). El juez modelo para la oralidad laboral [Ponencia]. XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal, 756 – 777.

- Corona, L., Fonseca, M. y Corona, M. (Agosto, 2017). Algunas sugerencias prácticas para la formulación del problema científico y los objetivos en el proyecto de investigación. *Revista Medisur*, 15 (4), 576-582. ISSN: 1727-897X.
- Cubas, C., y Moschella, F. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional*. (Tesis de Maestría, Esan Graduate School of Business). (Acceso el 18 de abril de 2020)
- Daniel, B.K. (September, 2019). Using the TACT framework to learn the principles of rigour in qualitative research. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 17 (3), 118-129. <https://doi.org/10.34190/JBRM.17.3.002>. ISSN: 1477-7029.
- De la Cuesta, C. (Julio, 2015). A qualidade da investigação qualitativa: Da avaliação à concretização. *Texto & Contexto Enfermagem*, 24 (3), 883-890. <https://doi.org/10.1590/0104-070720150001150015>. ISSN: 1980-265X.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Devi, R.U. (June, 2019). Legal compliances in the termination of employess: An Indian perspective. *CLEAR International Journal of Research in Commerce & Management*, 10 (6), 12-20. ISSN: 2249-4561.
- Díaz, N. y Diestra, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 05 de octubre de 2019)
- Franco, D. (2019). Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú. *Revista de Derecho*, 52, 70-87. <http://dx.doi.org/10.14482/dere.52.348.6>. ISSN: 2145-9355.

- Gómez, T. (2018). *La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). (Acceso 04 de octubre de 2019)
- González, E. (2015). *Buenas prácticas y crisis de los principios del proceso laboral*. Universidad de Sevilla.
- Gregory, E. (March, 2020). Methodological challenges for the qualitative researcher: The use of a conceptual framework within a qualitative case study. *London Review of Education*, 18 (1), 126-141. <http://dx.doi.org/10.18546/LRE.18.1.09>. ISSN: 14748460.
- Halidu, F. (2016). *Echoes of colonialism: Implications of wrongful dismissal judgments in Nigeria and Canada*. (Thesis for the degree of master, University of Northern British Columbia). (Acceso 05 de octubre de 2019)
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Revista Cuestiones Pedagógicas*, (23), 187-210. ISSN: 0213-1269.
- Iglesias, K. (2016). *Vulneración al derecho a la estabilidad laboral en el régimen laboral privado como consecuencia de la aplicación del precedente Huatuco*. (Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco). (Acceso el 05 de octubre)
- Izcara, S. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Editorial Fontamara.
- Jara, L. (Junio, 2019). El ejercicio del deber de dirección del órgano jurisdiccional en la etapa de actuación probatoria. *Revista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*, 001, 89-96.
- Kalman, M. (October, 2019). It requires interest, time, patience and struggle: Novice researchers's perspectives on and experiences of the qualitative research journey. *Qualitative Research in Education (2014-6418)*, 8 (3), 341-377. <http://dx.doi.org/10.17583/qre.2019.4483>. ISSN: 20146418.

- Kuckartz, U. (September, 2019). Qualitative content analysis: From Kracauer's beginnings to today's challenges. *Forum: Qualitative Social Research*, 20 (3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3370>. ISSN: 1438-5627.
- Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. (15 de enero de 2010). Recuperado de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp
- Lodhia, S., & Simth, T. (March, 2019). What about your qualitative cousins? Adapting the pitching tempalte to qualitative research. *Accounting & Finance*, 59 (1), 309-329. <https://doi.org/10.1111/acfi.12266>. ISSN: 0810-5391.
- Lucero, M. (2017). *El despido ineficaz en el derecho laboral ecuatoriano*. (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). (Acceso el 14 de setiembre de 2019)
- Marin, F. (Mayo/agosto, 2017). La oralidad y tutela judicial efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela. *Frónesis*, 24 (2), 234-257. ISSN: 1315-6268.
- Marvasti, A.B. (September, 2019). Qualitative content analysis: A novice's perspective. *Forum: Qualitative Social Research*, 20 (3), 1-14. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3387>. ISSN: 1438-5627.
- Mayor, J. (2014). Nuevas alternativas para superar la actual tendencia de restringir el litisconsorcio facultativo dentro de los procesos regulados por el artículo 18 de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497. *Revista De la Maestría en Derecho Procesal*, 5 (1), 149-167. ISSN: 2072-7976.
- Meza, L. (Julio/diciembre, 2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19 (2), 197-221. <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>. ISSN: 0124-0579.
- Montero, M. (2015). *Los principios inspiradores del proceso laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid). (Acceso el 28 de setiembre de 2019)

- Mosquera, M. (2016). *La oralidad en el Código Orgánico General de Procesos: un cambio de paradigma*. (Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca). (Acceso el 14 de setiembre de 2019)
- Narbaiza, K. (2019). *El juzgamiento anticipado como medio para fortalecer la conciliación en el proceso laboral oral*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso el 03 de octubre de 2019)
- Ndobela, R. & Odeku, K. (2015). Revisiting the remedies of unfair dismissal at the workplace. *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 6 (4), 517-524. ISSN: 0976-6634.
- Nigar, N. (January, 2020). Hermeneutic phenomenological narrative enquiry: A qualitative study design. *Theory & Practice in Language Studies*, 10 (1), 10-18. <http://dx.doi.org/10.17507/tpls.1001.02>. ISSN: 1799-2591.
- Neves, J. (2015). El despido en la legislación y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral. *Revista Themis*, (67), 227-232. ISSN: 1810-9934.
- Osorio, O. y Sierra, L. (2015). *Ventajas y desventaja de la oralidad en la justicia Colombiana. Caso Manizales*. (Tesis de pregrado, Universidad de Manizales). (Acceso el 14 de setiembre de 2019)
- Palomo, D. (Junio, 2014). Sobre la conducta procesal de algunos jueces. De vuelta con la unidimensionalidad de la eficiencia y la potestad conciliatoria como excusas. *Revista Ius et Praxis*, 20 (1), 377-396. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100016>. ISSN: 0717-2877.
- Paredes, L. (2018). *La reposición laboral envía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). (Acceso el 03 de octubre de 2019)

- Parra, J. (Julio/diciembre, 2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evaluación y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *Revista Opera*, (25), 119-136. <https://doi.org/10.18601/16578651.n25.07>. ISSN: 1657-8651.
- Pauletti, A. y Ramírez, M. (Mayo, 2018). La prueba en el proceso por audiencias. *Revista de Derecho Procesal*, 1, 1 – 27. ISBN: 978-987-30-1369-0
- Prasad, B.D. (September, 2019). Qualitative content analysis: Why is still a path less taken? *Forum: Qualitative Social Research*, 20 (3), 1-21. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3392>. ISSN: 1438-5627.
- Pratt, M.G., Kaplan, S., & Whittington, R. (March, 2020). Editorial Essay: The tumulto ver transparency: Decoupling transparency form replication in establishing trustworthy qualitative research. *Administrative Science Quarterly*, 65 (1), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0001839219887663>. ISSN: 0001-8392.
- Pérez-Luco, R., Lagos, L., Mardones, R. y Sáez, F. (Diciembre, 2017). Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teórica y emergente. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación*, (39), 1-18. ISSN: 1139-1979.
- Puntriano, C. (Setiembre, 2018). Propuestas para la mayor eficacia de los fallos: sentencias laborales. *Jurídica: Suplemento de análisis legal*. <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/705/web/index.html>
- Ramírez-Gastón, G. (2013). La Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad. *Revista Ius et Praxis*, (44), 195-231. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2013.n044.79>. ISSN: 1027-8163.
- Restrepo, J. y Boterol, J. (Julio/diciembre, 2018). El principio de oralidad en los procesos laborales Colombo-Venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UPB*, (48), 129, 613-626. <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a12>. ISSN: 0120-3886.

- Restrepo, J. y Caballero, R. (Enero, 2015). Procedimiento ordinario laboral en Colombia y Venezuela Análisis comparativo. *Revista Advocatus*, 12 (24), 173-186. <https://doi.org/10.18041/0124-0102/advocatus.24.986>. ISSN: 0124-0102.
- Rivera, R. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de la prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte). (Acceso el 28 de setiembre de 2019)
- Reynoso, C. (Julio/setiembre, 2019). Hacia una nueva justicia laboral en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7 (3), 99-125. ISSN: 2282-2313.
- Rodríguez, J. (2017). *El diseño concentrado de la actividad probatoria y la suspensión de la audiencia para requerir la remisión de documentos a terceros*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán). (Acceso el 05 de octubre de 2019)
- Rodríguez, M. (2018) *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos*. (Tesis de pregrado, Acceso el 02 de octubre de 2019)
- Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius et Praxis*, 1, 91-122. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>. ISSN: 0718-0012.
- Rojas, L. (2015). *La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). (Acceso 03 de octubre de 2019)
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET*, 16 (1), 1-14. ISSN: 1695-7504.

- Saco, R. (Julio/diciembre, 2016). El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho 3ª Região*, 62 (94), 29-61. ISSN: 0076-8855.
- Sánchez, F. (Junio, 2019). Los principios del proceso laboral peruano: Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. *Revista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*, 001, 60-79.
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis cualitativo de datos cualitativos en la investigación social*. Editorial de la Universidad de la Plata.
- Schreirer, M., Stamann, C., Janssen, M., Dahl, T., & Whittal, A. (2019). Qualitative Content Analysis: Conceptualizations and Challenges in Research Practice – Introduction to the FQS Special Issue “Qualitative Content Analysis I”. *Forum: Qualitative Social Research*, 20 (3), 1-26. <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3393>. ISSN: 1438-5627.
- Sierra, A. (Diciembre, 2018). Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo. Problemas suscitados a raíz del tope de la UF 90. *Revista Ius et Praxis*, 24 (2), 21-50. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200021>. ISSN: 0717-2877.
- Serra-Landívar, M. (2016). *La oralidad como principio fundamental para la flexibilización de la congruencia causal de la pretensión de despido nulo dentro del nuevo proceso ordinario laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad de Piura). (Acceso el 03 de octubre de 2019)
- Silva, L. (2019). El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho? *Revista Ius et Praxis*, 25 (2), 433-458. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000200433>. ISSN: 0717-2877.
- Tapia, L., Palomino, M., Lucero, Y. y Valenzuela, R. (Enero/febrero, 2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30 (1), 29-35. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.003>. ISSN: 0716-8640.

- Toledo, G. (Octubre, 2016 / enero, 2017). La investigación cualitativa y el estudio de casos: Una revisión teórica para su discusión. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, (2), 1-23. ISSN: 2007-7890.
- Toledo, O. (Agosto, 2018). Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo. *Unisul de Fato e de Direito: Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina*, 9, 193 -217. <https://doi.org/10.19177/ufd.v9e172018193-217>. ISSN: 2358-601X.
- Vargas, C. (2018). *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal de trabajo, análisis de la perspectiva de la ciudad de Chiclayo*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo). (Acceso 03 de octubre de 2019)
- Vargas, S. (2017). *Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). (Acceso el 14 de setiembre de 2019)
- Velásquez, R.M. (Diciembre, 2017). Postulación del Nuevo Proceso Laboral: La demanda. *Revista IPEF*, (76), 9-23. ISSN: 2308-5401.
- Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*, (71), 309-339. ISSN: 0251-3420.
- Vinatea, L. y Soltau, S. (Julio, 2013). La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento. *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, (46), 390-399. ISSN 1995-2929.
- Vinatea, L. (2014). Los alegatos en el nuevo proceso laboral. *THEMIS-Revista De Derecho*, (65), 123-132. ISSN: 1810-9934.
- Zambrano, J. y Dueñas, K. (Diciembre, 2016). La articulación entre teoría, objetivos y metodología en la investigación social. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2 (esp.), 163-174. ISSN: 2477-881

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN PROCESOS DE IDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019.

Problemas	Objetivos	Supuestos Jurídicos	Categorías	Metodología
Problema General	Objetivo General	Supuesto Jurídico General	Categoría Independiente	Enfoque
¿De qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019?	Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.	El principio de oralidad incide favorablemente sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; porque la oralidad permite el desenvolvimiento del proceso con mayor simplicidad y rapidez, ya que el magistrado puede despejar dudas y formular aclaraciones de forma célere, no incurriendo en formalidades engorrosas.	Principio de oralidad	Cualitativo
				Tipo de Investigación
				Básica
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Supuestos Jurídicos Específicos	Sub - Categorías	Nivel de Investigación
1. ¿De qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido	1. Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de	2. La prevalencia de la oralidad en las audiencias incide favorablemente en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por	Prevalencia de la oralidad en las audiencias.	<ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Correlacional
			Prevalencia de la expresión hablada en los trámites.	Diseño
				Teoría Fundamentada

<p>arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019?</p> <p>2. ¿De qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019?</p>	<p>indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.</p> <p>2. Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.</p>	<p>despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; porque la oralidad en las audiencias propicia la manifestación libre y espontánea de las propuestas conciliatorias de las partes.</p> <p>3. La prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide favorablemente en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019; porque permite el debate, que las partes detallen ciertos aspectos de sus escritos que no hayan quedado del todo claros, asimismo; permite que el magistrado tenga una percepción inmediata sobre lo que es materia de litigio y de la actuación de los medios probatorios.</p>		
			Categoría Dependiente	Participantes
				Los participantes de la investigación fueron 10 abogados litigantes, especialistas en derecho laboral.
			Audiencia conciliación de	Técnicas de Recolección de Datos
			Audiencia juzgamiento de	Entrevista – Análisis Documental
				Instrumentos de Recolección de Datos
				Guía de Entrevista – Guía de Análisis Documental

ANEXO 2

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

Categoría	Definición Conceptual	Definición Operacional	Subcategorías
Principio de Oralidad	La oralidad no ha de entenderse únicamente como la prevalencia de la expresión hablada por encima de la escrita sino como un método alternativo y diferente del proceso escriturado (Barzola, 2014, p.72).	Con motivo de la oralidad, la mayoría de los actos en el proceso se gestan, de forma ineludible, oralmente en las audiencias (sea un proceso ordinario o abreviado laboral), a excepción de la demanda o contestación de la misma. Asimismo, se ha previsto que la controversia sea resuelta en la audiencia de conciliación, de juzgamiento o en la audiencia única, dando el magistrado a conocer el fallo de su sentencia en el lapso de 60 minutos (Barzola, 2014, p. 71).	Prevalencia de la oralidad en las audiencias
			Prevalencia de la expresión hablada en los trámites
Proceso de indemnización por despido arbitrario	Procesos que se tramitan en el marco de los procesos ordinarios laborales y que pretenden una indemnización (Paredes, 2018, p. 134). A raíz que, se tratan de pretensiones relativas al aseguramiento de derechos individuales que surgen como consecuencia de una prestación de servicios de naturaleza laboral.	Los procesos de indemnización por despido arbitrario se caracterizan por existir la indemnización que se da con el motivo de compensar el menoscabo ocasionado por la decisión unilateral del empleador al despedir (Cubas y Moschella, 2019, p. 28). El proceso cuenta con las etapas de audiencia de conciliación y juzgamiento.	Audiencia de conciliación
			Audiencia de juzgamiento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO GUÍA DE ENTREVISTA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1. Apellidos y Nombres: ACEJO LUCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTAS
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: MURVEGARRA RETAMORO BRENDA ISABEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 - El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 13 DE NOVIEMBRE del 2019

Luca Acejo
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 6746453 Telf. 931299729

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: L. Torre Guerrero Angel Fernando
 1.2. Cargo e institución donde labora: DTC UCU U.M.A. NORTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: MURUGALLA BRANCO BUENA ISABEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 11 de noviembre del 2019

Isabel Buena
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 0996844 Telf.: 080758444

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: VILELA APON ROLANDO
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTAS
 I.4. Autor(A) de Instrumento: MURUGARRA RETAMUZO BRENDA ISABEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 13 DE NOVIEMBRE del 2019

Profesora
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 42301768 Telf. 952500312

GUÍA DE ENTREVISTA

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Magaly Alarcón Salas

Cargo: Socia

Institución: Vinatea y Toyama

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Definitivamente el principio de oralidad lo que ha permitido es un mayor contacto al administrar justicia, en el papel se pueden perder muchas ideas y sobre todo se pueden perder muchas apreciaciones, y esto queda salvado con la oralidad. La oralidad te permite a través de este contacto, o lo que busca, y es lo que creo que se está implementando es emitir sentencias judiciales, resoluciones que solucionen conflictos, de una manera más acertada. Tener a las partes al frente y que digan lo que sustentan verbalmente frente al juez suma a una resolución más acertada de los hechos.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

En un proceso de despido arbitrario lo que estas cuestionando puede ser la razonabilidad de la sanción, la proporcionalidad de la sanción. Si ayuda o no (la oralidad), creo que hay elementos adicionales que están vinculados con los hechos y la teoría jurídica que se puede sostener, si tú tienes un caso en el que en efecto lo que estás discutiendo es proporcionalidad, razonabilidad; la oralidad si te permite contribuir (a obtener Tutela jurisdiccional efectiva) porque rompe ciertos esquemas de formalidad, incluye, por ejemplo; la participación activa del demandante, puede el juez, además, aplicando sumado a la oralidad, el principio de inmediación, hacer preguntas al representante legal de la empresa que está presente para explicar de forma oral el porqué de la desvinculación y porqué, sobre todo, la razonabilidad o proporcionalidad de esta decisión. Sí creo que hay una mejora en la obtención de tutela, aun cuando el plazo no sea el idóneo plasmado en papel en la ley, si creo que hay una mejora en la obtención de tutela, si es favorable o no dependerá de cada caso; lo que si le permite al juez es tener una mejor aproximación al problema y poder analizar de mejor forma si la decisión de desvinculación ha sido razonable o proporcional, y si si lo ha sido, no le dará la indemnización, pero si evidencia que no lo ha sido, le tocará la indemnización.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Sí, hay muchos abogados que no solo en los casos de indemnización por despido, en los que se analiza razonabilidad o proporcionalidad -estos conceptos que ya hemos definido- se cierran en el modelo anterior y piensan que la oralidad es leer sus posiciones jurídicas de la contestación o de la demanda, y eso no es el principio de oralidad. El principio de oralidad parte de una eficiencia en la argumentación jurídica en forma verbal, entonces, las deficiencias creo que van más por la adecuada capacitación de los abogados para hacerle frente a lo que el nuevo proceso exige; nuevo proceso que ya va a cumplir diez años, o sea, tan nuevo no es. Creo que debería haber un mayor interés por parte de los abogados de tener estas capacitaciones en litigación oral, que va enfocado a cómo argumentas oralmente, verbalmente tu posición; y lo que te da, además, flexibilidad porque los abogados al encasillarse en el escrito pierden flexibilidad en el desarrollo de la diligencia y eso es contraproducente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

Esta parte es importante porque la conciliación involucra una participación activa no de los abogados sino de los involucrados, entonces, estamos ante un supuesto de despido arbitrario, una desvinculación, vas a tener trabajador y empleador que de forma directa e inmediata sin papel le van a poder decir al juez porqué están en este momento reclamando y qué propuesta económica va a satisfacer sus intereses, porque finalmente una indemnización por despido arbitrario tiene una tarificación legal, entonces, hacer una aproximación de partes sin entrar a lo jurídico, yo sí creo que la oralidad ayuda a la conciliación siempre y cuando las partes vengan, también, motivadas a buscar una conciliación y los abogados ayudemos a buscar una conciliación; a veces nos cerramos en la posición jurídica, pero la posición jurídica no se analiza en el escrito de conciliación, lo que hay que velar ahí es que busca mi asesorado; quiere conciliar, lo ayudo a conciliar y busco el mejor acuerdo; si no quiere conciliar continuaremos con el proceso, pero es apoyarlo a lo que el demandante busca.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No, yo no creo que esto sea algo que lo perjudique porque más bien creo que da libertad de manifestar cosas que sabes que no se están grabando, y que además no es lo jurídico. En la parte no grabada de la conciliación es aproximar personas e intereses personales y particulares, más allá si tengo la razón o no de mi demanda o con no aceptar el pago de la indemnización por despido.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Formalmente el plazo de un mes no se cumple porque en teoría la ley te dice que entre la demanda y la conciliación tiene que pasar un mes, en los hechos pasa mucho más tiempo, y lo cierto también es que no es un espacio cerrado, o sea, la conciliación tú la puedes arribar así estés en Corte Suprema. Mientras no exista sentencia con calidad de cosa juzgada o firme tú puedes llegar a materializar un acuerdo conciliatorio. Yo creo que la oralidad lo que permite

es fomentar precisamente esta conciliación en cualquier etapa, entonces no lo ataría tanto al plazo de treinta días, creo que finalmente va más allá de eso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

Definitivamente sí, el tema de la oralidad yo creo que es algo que ha sumado en general mucho, o sea, el nuevo modelo que parte como un principio básico, la oralidad, ha ayudado mucho a acercar a la justicia a las partes. Es distinto leerlo que escucharlo, lo puedes leer en un momento determinado y no prestarle la atención suficiente o estás en un ánimo no adecuado y no lo vas a leer de igual manera. No es además práctico leer este tipo de causas, claramente la oralidad lo que hace es acercar posiciones y frente al juez en un juzgamiento le da de arranque qué es lo que quiere uno, qué es lo que quiere el otro y cómo lo sostienen. El primer momento que es la confrontación de posiciones es explicar cuál es mi teoría del caso frente a este reclamo o porqué estoy reclamando esto y en qué teoría me sustento, esa aproximación es rica que sea oralmente, permite centrar la cancha.


8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

Ahí creo que hay dos aproximaciones distintas y creo que ahí sí hay camino por recorrer en el tema documental; si es un testigo o un perito ahí sí se va a hacer muy oral y perfecto, pero cuando estás ante un tema documental que, además estamos hablando de muchos documentos como pruebas, se suele pasar por alto algunos puntos, entonces; no basta con que el juez diga ya los analizaré, creo que siguiendo la línea de la oralidad lo que se tiene que hacer es oralizar el documento o cuando menos los documentos más importantes que sustentan precisamente tu teoría, entonces este no analizar los documentos en la audiencia de juzgamiento creo que sí puede llegar a un recorte de derechos de las partes, no basta con decir ya lo reviso, hay que actuarlo oralmente en la audiencia.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Yo creo que sí, la oralidad, nuevamente en la línea de lo que hemos estado conversando de que acerca posiciones, permite al juez formarse un criterio sobre quién tiene la razón o no

frente a un reclamo judicial. Entonces, yo creo que sí suma que además si el juez ya tomó una posición lo diga; quién tiene la razón, fundada o infundada la demanda y que oralmente exprese los argumentos, porque finalmente el documento escrito va a llegar a manos de un abogado o va a tener términos muy legales en su concepción de sentencia de documento físico, en cambio; el acercar la justicia a las partes sí es positivo decir el fallo oral y la justificación oral, porque ahí no me voy a citar el artículo tal en el inciso tal, voy a explicar de una forma más clara y precisa, más próxima, porqué estoy resolviendo así, y se lo tengo que decir a las partes que están sentadas ahí, y es distinto eso a entregar un papel en mano, es muy frío, o sea, es distinto. La oralidad necesariamente yo creo que también soporta de manera favorable la expedición de una sentencia en una audiencia de juzgamiento.

	MAGALY ALARCÓN SALAS ABOGADA Reg. C.A.L. 38946
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Pedro Franco López Moreno

Cargo: Abogado Laboralista Senior

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Su contribución radica en que el Órgano Jurisdiccional Laboral ya sea Juez o Vocales Superiores a través de la oralidad van a poder determinar mediante la actuación probatoria si en el caso materia de litis se trata de un despido arbitrario que es aquel en el cual se despide a un trabajador imputándole de una falta o faltas graves que luego no se pueden probar judicialmente y si efectivamente se comprueba ello se estaría frente a un despido arbitrario en el cual le correspondería al demandante la indemnización por despido arbitrario previsto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Si porque el principio de oralidad genera que el Órgano Jurisdiccional Laboral ya sea el Juez Laboral o los Vocales Superiores le de importancia o mayor valor como es el principio de inmediación mediante el cual el Órgano Jurisdiccional va a buscar la verdad material que es determinar ¿si se está o no frente a un caso de indemnización por despido arbitrario? y ello es clave ya que de esa manera se va a lograr como señala Reynaldo Bustamante¹ una adecuada tutela jurisdiccional efectiva para el demandante.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad?
¿Cuáles son?

Si la deficiencia más notoria es la falta de preparación por parte de los abogados de las partes ya que en la audiencia de juzgamiento no oralizan los argumentos y medios de prueba que acreditan por parte del lado del demandante que se está ante un supuesto de indemnización por despido arbitrario y por parte de la demandada que no se está ante un supuesto contrario y con ello se genera que el juez no tenga una convicción respecto de la verdad material del caso materia de litis.

¹ BUSTAMANTE ALARCON, Reynaldo, "El Derecho a Probar como elemento esencial de un Proceso Justo", ARA Editores, Lima, 2001, pp. 63-64.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

La prevalencia de la oralidad en la audiencia de conciliación se ve garantizada no sólo por el principio de inmediación por parte del juez sino además porque el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, prevé que las partes pueden llegar a un acuerdo no sólo a través de la conciliación sino también mediante la transacción y en la cual el juez como director del proceso debe verificar que no se afecten derechos indisponibles del demandante ello a fin de resguardar su derecho al debido proceso y tutela jurisdiccional reconocido en el artículo 139° de la Constitución.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No la perjudica al contrario la incentiva porque son conversaciones que tienen las partes en caso de que quieran llegar a un acuerdo a fin de conciliar y en caso se pongan de acuerdo, se retoma la grabación de audio y video y el Juez de conformidad con lo dispuesto por el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, verificará si ese acuerdo de las partes es conforme a la norma acotada.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

De acuerdo a lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se puede arribar a la conciliación cualquiera sea que se encuentre el estado del proceso hasta antes de la notificación de sentencia con calidad de cosas juzgada; es decir, que se puede conciliar no sólo en Juzgado Laboral sino también en Sala Laboral y en Corte Suprema hasta antes que se notifique la sentencia que tenga la calidad de cosa juzgada y lo cual la norma antes mencionada es positiva ya que siempre permite que las partes lleguen a un acuerdo a través de la conciliación generando que el proceso concluya a través de un medio de solución alternativa de resolución de conflictos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

Sí porque las partes a través de sus respectivas teorías del caso oralizan sus posiciones y de esa manera se busca que el Juez tenga pleno conocimiento del caso materia de litis.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

Sí porque el proceso laboral con la Nueva Ley Procesal Laboral, Ley N° 29497, da preeminencia a la oralidad de las partes y por el Juez como director del proceso busca la verdad material del caso materia de autos y ello se logra con la actuación probatoria en la audiencia de juzgamiento a través de la cual las partes oralizan sus medios de prueba y el juez en mi experiencia laboral litigando con la Nueva Ley Procesal Laboral hace preguntas a ambas partes sobre sus medios de prueba a fin de poder tener convicción sobre el caso materia de litis y poder llegar a la verdad material antes mencionada.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Este es un aspecto que se evidencia deficiencias por parte de los Jueces Laborales porque luego de haber escuchado a las partes en virtud de la actuación probatoria de las partes y de la exposición de las respectivas teorías del caso se encuentra en la facultad de poder dictar sentencia como lo establece el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y de manera excepcional por la complejidad del caso materia de litis diferir el fallo dentro de los 5 días hábiles siguientes de haberse realizado la audiencia de juzgamiento como lo establece el acotado artículo.

	FRANCO LÓPEZ MORENO ABOGADO Reg. C.A.C. 7508
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Sebastián Soltau Salazar

Cargo: Asociado Senior

Institución: Miranda & Amado Abogados

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

No creo que la oralidad haya tenido un impacto específico en los procesos de indemnización por despido arbitrario. En líneas generales, pensando en cualquier tipo de proceso laboral, creo que la oralidad ha ayudado a que el juez entienda mejor las posiciones de las partes. Sin embargo, esto siempre va a depender de la adecuada preparación de los abogados, que – en la práctica – no es la regla. Existen, pues, muchos procesos en los que la oralidad no es aprovechada y, por ejemplo, etapas como la confrontación de posiciones o la actuación probatoria, no son más que reiteraciones (y a veces hasta mera lectura) de lo escrito.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

No necesariamente. La idea de la reforma era que la oralidad, aunada a otros principios como los de inmediación y concentración, se tradujera en procesos más céleres. Eso funcionó por un tiempo muy corto. Hoy en día, los procesos laborales – incluidos los de indemnización por despido arbitrario – pueden tomar más de 4-5 años. No creo que exista un nexo o garantía de una mayor tutela jurisdiccional efectiva en el marco de un proceso oral. Eso es relativo.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Por supuesto. Pongo dos ejemplos: (i) abogados que no saben expresar una teoría del caso de manera clara, directa y sencilla porque no han sido adecuadamente formados para ello ni se preparan antes de las audiencias; (ii) jueces que vuelven al ritualismo porque no entienden que la oralidad va de la mano del informalismo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

La prevalencia de la oralidad en realidad no tiene un impacto en la etapa de conciliación. La conciliación no es grabada en audio y video, y no se basa necesariamente en lo dicho por las partes en sus escritos postulatorios. No creo que tenga mucho sentido tratar de establecer un vínculo entre conciliación y oralidad, incluso en el marco del proceso laboral actual.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Que no se grabe tiene por objetivo que las partes se sinceren y no sientan que, más adelante, sus palabras pueden ser usadas en su contra. Creo que este temor no se supera

evitando la grabación, sino propiciando la conciliación ante alguien distinto al juez que va a resolver el caso. Insisto en que no existe un vínculo entre conciliación y oralidad.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No existe un plazo para arribar a un acuerdo conciliatorio. Las partes legalmente y en los hechos pueden conciliar antes de que se interponga una demanda, después de interpuesta ésta y antes de la audiencia de conciliación, en la audiencia de conciliación y un largo etcétera. No hay plazo alguno que impacte en eso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

No necesariamente. La clave está en la adecuada preparación de los abogados y en la disposición del juez a dirigir la audiencia como una auténtica audiencia oral.


8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

En la práctica, no. Son muy pocos los casos en los que, por ejemplo, se interroga adecuadamente a los testigos. Ello se debe a que los abogados no saben interrogar y a que los jueces no saben controlar las preguntas. Nuevamente, la oralidad por sí misma no soluciona nada. Es indispensable que los operadores estén preparados para aprovecharla.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

A veces sí y a veces no. Es adecuada cuando el juez se vale de lo afirmado por las partes durante la audiencia, así se contradiga con lo que afirmaron inicialmente en sus escritos postulatorios, para motivar su sentencia. No es adecuada cuando, bajo

el pretexto de la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, se admiten figuras que atentan abiertamente contra el derecho de defensa de la parte demandada, como la variación de la pretensión en la audiencia de conciliación o de juzgamiento.

	SEBASTIÁN SOLTAU SALAZAR ABOGADO C.A.C. 8052
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS
GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS,
SAN ISIDRO, 2019”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Juan Muñoz Becerra

Cargo: Abogado

Institución: Independiente

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Favorece a la intermediación. El Juez es más cercano a las partes, a las pruebas y al objeto de controversia. En el presente caso, resolverá si nos encontramos frente a un despido arbitrario o no. Debemos entender el despido arbitrario en sus dos supuestos: a) el despido incausado; y b) el despido por causa justa que no ha sido probado dentro de un proceso. De conformidad al artículo 34° del D.S. N° 003-97-TR. Igualmente, la pretensión del demandante será el pago de la respectiva indemnización (una remuneración y media por cada año de servicios hasta un máximo de doce).

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

La Tutela Jurisdiccional efectiva se entiende como el derecho que tiene toda persona natural o jurídica, concebido, patrimonio autónomo, órgano constitucional autónomo, órgano público despersonalizado o cualquier otro sujeto a quien el sistema jurídico le conceda la calidad de parte material dentro de un proceso, de solicitar la intervención del Estado para que pueda resolver un conflicto jurídico o una incertidumbre jurídica. Tiene dos maneras de manifestarse: a) derecho de acción; y b) derecho de contradicción. En ese sentido, la respuesta es definitivamente cierta.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Puedo mencionar algunos:

- La falta de prevalencia de la oralidad en los procesos laborales por la excesiva formalidad en algunos casos.
- El ánimo litigioso de las partes impide en muchos casos proponer y/o aceptar una fórmula conciliatoria.
- De acuerdo a la anterior deficiencia, en los procesos ordinarios solo debería tener una audiencia única que incluya la conciliación y el juzgamiento.
- Se necesita una mayor participación del Juez en la audiencia de conciliación. En algunos casos, haciendo alguna propuesta de solución del conflicto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

La aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales, exige al Juez y a las partes que se encuentren preparados. Es decir, que tengan pleno conocimiento de los hechos y las pruebas ofrecidas. En ese caso, la presencia del Juez permitirá que el acuerdo al que lleguen las partes no afecte el principio de irrenunciabilidad de derechos.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No perjudica. Todo lo contrario, otorga total libertad a las partes para que puedan conversar y ver la posibilidad de llegar a un acuerdo, independientemente de las pruebas que hayan sido ofrecidas. En ese mismo sentido, el Juez está impedido de resolver el conflicto tomando en cuenta las declaraciones vertidas en dicha audiencia.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Entre la presentación de la demanda y la audiencia de conciliación, es el plazo otorgado por el Juez para que puedan llegar a un acuerdo a partir de la audiencia de conciliación, sin perjuicio de las respuestas a dichas preguntas, la norma procesal establece plazos que en práctica no se cumplen, entre otras razones, por la excesiva carga de los juzgados. Por otro lado, las partes tienen toda la libertad de conciliar hasta antes de la expedición de la sentencia de vista.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?


Claro que sí. Favorece a la inmediatez. El Juez es más cercano a las partes, a las pruebas y al objeto de controversia.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

Debo entender que se refiere a la oralización de las pruebas. En ese caso, es de mucha utilidad pues los abogados deberán sustentar en forma oral cuales son las pruebas ofrecidas que sustentan su teoría del caso.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Al principio, los Jueces exponían la parte resolutive de sus fallos en la audiencia de Juzgamiento. Actualmente, cada vez son menos los jueces que lo hacen. Respecto a los que exponen sus fallos, debo señalar que si lo hacen en forma adecuada.

	----- JUAN MUÑOZ BECERRA CAL 26151
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Roberto Carlos Díaz Jáuche
Cargo: Abogado litigante.
Institución: Independiente.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

En realidad, en todos los procesos laborales, la NLPT ha implementarse, hay cierta "rapidez", ya que en tan solo "dos audiencias", tenemos una sentencia. Sin embargo, también es cierto que cada vez existe más demandantes, más carga procesal y sin embargo, los juzgados de Soles, no han aumentado. Creo que al Poder Judicial, debería implementar la creación de más juzgados.

2/

La Sorales en algunas cortes superiores. Pero aún hay cortes donde aún no se ha implementado la NJLT

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

NO debe perderse de vista, que la tutela jurisdiccional efectiva no sólo implica que el trabajador acceda a esta, sino a que se obtenga una sentencia fundada en el derecho y la oralidad allí se viene desarrollando ya que el juez tiene a ambas partes "en frente" (inmediación) e interese por ejemplo a las partes procesales, con la finalidad de llevar a la Verdad material.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Soy abogado que litigo en algunas cortes superiores del Norte (Tumbes, Piura, Chiclayo) así como Cajamarca, San Martín y el proceso que tenemos, el tema de la provisionalidad (en algunos circuitos) o los Juzgados Mixtos, que sólo deben sus audiencias como cualquier otra y el juez se limita a escuchar a las partes, pero aún, cuando el tal fue sólo para leer (su contestación de demanda por ejemplo) y el juez como no conoce dicho proceso laboral, dicho "pasar" de oralidad y la inmediación, en claro perjuicio del demandante (en algunos casos) o de acceder a una verdadera tutela jurisdiccional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

- 4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

Es muy importante la prevalencia de la oralidad, porque así el juez, escucha a las partes, a fin de arribar a un acuerdo justo. El problema también sucede que muchos jueces, tan solo se fijan en lo que piden los demandados "va a conciliar". Eso sí debería darse terror cuando la parte demandada es el estado, que erradamente creen su deber "obligar" los procesos para que no haya afectado el presupuesto asignado a cada entidad.

- 5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Hay muchos juzgados que no cuentan con tales facilidades, pero, basta con que se registre en audio para que luego, el colegiado, por ejemplo pueda resolver una impugnación (en caso las partes no hayan efectuado el sustento oral ante la sala. En el caso del juez, no habría muchas inconvenientes, no olvidemos, que el juez (de primera instancia) escucha a las partes y no se viene afectado el principio de oralidad.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?
 El gran problema de todo proceso y en especial del proceso laboral, es que el plazo que establece nuestra NLPT no se cumple. Por tanto, eso sí es una desventaja para el trabajador (o ex trabajador) de manera te.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

El problema pasa por lo que manifieste anteriormente, que existe mucha provisionalidad, o de jueces NLPT que no conocen absolutamente nada de derecho laboral y que solo se limitan a escuchar a lo posible y al término de la audiencia de juzgamiento se hace el hecho para la lectura o manifestación de la sentencia. En tal caso, allí se ve afectado la prevalencia de la expresión por que solo se puede escuchar lo hablado, expresado, argumentado y el juez sólo escucha.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

Perfectamente, es en esta etapa donde no solo el parte procesal debe sustentarse, sino probar que estamos, por ejemplo, ante un D.I. Por que no solo basta alegar sino sobre todo probar si es (o no) un despido ilegal.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Se debe tener en cuenta que son muy pocos casos que eviten sentencias en la propia audiencia de juzgamiento o por ahí aparezca la figura de la sentencia anticipada. Desde noviembre de 2011 que está vigente en Cúcuta la NLPT y nunca he visto tal supuesto.

	ROBERTO DIAZ SANCHEZ ABOGADO I.C.A.L. 3226
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Franklin Augusto Jiménez Ortiz

Cargo: Asesor Legal Laboral

Institución: Casa Grande S.A.A – Grupo Gloria

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

El principio de oralidad, en los procesos de indemnización por despido arbitrario, ha motivado principalmente que, por un lado, la actuación probatoria dirigida a acreditar la legalidad o ilegalidad de un despido sea más dinámica y, por otro lado, que la participación del juez como director del proceso sea más activa.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Considero que sí. El principio de oralidad hace que la búsqueda de la verdad material sea más sencilla, lo cual supone también que la tutela jurisdiccional sea más efectiva al momento de reivindicar un derecho, en particular la tutela resarcitoria ante un despido ilegal.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Si se observan algunas deficiencias, principalmente aquellas relacionadas con el uso inadecuado de las técnicas de litigación oral. Otra deficiencia está vinculada con el desconocimiento de que, si bien existe un principio de oralidad, ello no significa que debe desconocerse o desestimarse las defensas escritas. La oralidad y escrituralidad se complementan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

En este caso, al ser la audiencia de conciliación un espacio para buscar la solución del conflicto, las partes expresan libremente sus intereses, por lo que la oralidad sirve como instrumento para tal fin. El juez, al realizar el test de disponibilidad de derechos, informa también oralmente a las partes la viabilidad de un acuerdo conciliatorio propuesto o les invita a pensar en otras posibles soluciones.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

En estricto, es la etapa de conciliación la que no se registra en audio y video. Considero que no realizar dicho registro, contribuye a que las partes se sientan con mayor comodidad de expresar sus intereses y posibles alternativas de conciliación. La oralidad también es usada en esta etapa y si las partes se sienten en un escenario no conflictivo, sin ser grabados en audio o video, es mucho más conveniente en pro de la solución del conflicto.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Considero que es una ventaja pues es un plazo prudente para que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio, sin que se afecte o vulnere el principio de oralidad en las audiencias.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?


Considero que sí, pues el juez conocerá de manera más clara y concreta cuáles son los hechos controvertidos. En caso de alguna duda, puede consultar en cualquier momento a las partes.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

En algunos casos sí. De hecho, cuando existen técnicas de oralidad adecuadas en la actuación probatoria, estas resultan ser una ventaja para los fines del proceso laboral. Sin embargo, en otros casos todo se simplifica a una falsa oralidad que no cumple con los objetivos de la lógica del nuevo proceso laboral.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Generalmente el juzgador se reserva el fallo una vez culminada la audiencia de juzgamiento. Sin embargo, cuando no lo hace y emite su decisión, es porque la oralidad y otros principios del proceso laboral se han aplicado adecuadamente y una de las partes logró convencerlo.

	Franklin A. Jiménez Ortiz ABOGADO Reg. CAL 99098
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: César Enrique Llorente Vilchez

Cargo: Abogado Asociado Sénior

Institución: Elías Mantero Abogados

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. **¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?**

El principio de oralidad ha sido uno de los elementos innovadores de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo cual ha permitido que los jueces tengan un contacto directo con los litigantes y conozcan al detalle de la causa materia de Litis.

En particular, con relación a los procesos de despido arbitrario, el principio de oralidad sirve en dos aspectos; el primero, a los litigantes para poder explicar al detalle su teoría del caso, más aun tomando en consideración que en éste tipo de despidos se basa en el castigo al trabajador por un conducta o falta grave cometida, la misma que requiere ser explicada, tipificada y probada. Segundo, a los jueces para conocer con mayor

detalle de los hechos materia de la controversia, teniendo contacto directo con las partes procesales, medios probatorios y demás elementos de juicio, lo que se llama principio de inmediación.

En ese sentido, considero que la oralidad ha permitido tener sentencias mejor motivadas y justas, deber inherente de todo órgano jurisdiccional, así como derecho de las partes que buscan el correcto esclarecimiento de la controversia.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Efectivamente, como he indicado en la respuesta anterior, el principio de oralidad y el principio de inmediación se encuentran fuertemente ligados, lo cual coadyuva a los órganos jurisdiccionales a brindar Tutela Jurisdiccional Efectiva en todos los procesos laborales, incluido los de indemnización por despido arbitrario.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

En toda implementación de un sistema o procedimiento, siempre se van a presentar deficiencias que deben servir de indicador para un plan de mejora continua, la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, no es la excepción. Por ejemplo he podido observar algunas deficiencias:

a) En algunos procesos los operadores de justicia otorgan mayor valor a las propias declaraciones de las partes, dejando de lado los medios probatorios que se ofrecen en el proceso. Si bien es cierto, un principio importante y característico del derecho laboral es “La Primacía de la Realidad”, esto no debe ser justificación para que los operadores de justicia no analicen y valoren todos los medios probatorios aportados por las partes en el proceso.

b) Asimismo, en algunas oportunidades los jueces se dejan sorprender con argumentos muy impactantes pero de contenido pobre, esta manera de convencimiento genera en muchos casos nulidades por motivaciones aparentes o falta de motivación de las resoluciones (sentencia), lo cual perjudica a las partes procesales y contraviene los principios de celeridad y economía procesal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

- 4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?**

Aquí encontramos una gran falla en el nuevo modelo procesal, si bien es cierto la oralidad permite que las partes procesales a través del diálogo busquen llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, es importante considerar que en el diálogo las partes procesales revelan las fallas de su teoría del caso o aceptan el error incurrido que ha generado la Litis, todo esto en presencia del magistrado, quien será el encargado de resolver la controversia en caso las partes no lleguen a un arreglo.

En ese sentido, en muchas oportunidades las partes no quieren brindar o expresar la posibilidad de un acuerdo conciliatorio, ya que en caso fracase dicha etapa, el magistrado tendría un concepto preconcebido sobre la resolución del caso; toda vez que escuchó las debilidades o aceptación del error o falta de una de las partes.

En definitiva, se genera un desincentivo para que las partes establezcan el diálogo con la finalidad de llegar a un acuerdo conciliatorio.

- 5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?**

Considero que no, ya que no se pierde la esencia del dialogo entre las partes procesales; únicamente no se deja constancia digital.

Recordemos que la suspensión de audio y video, tiene como finalidad impulsar a que las partes se sinceren y lleguen a un acuerdo conciliatorio; sin embargo, como he indicado en las respuestas anteriores, no es el camino correcto.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

En mi opinión, forzar a las partes a que arriben a un acuerdo conciliatorio no es el camino correcto, existen otros mecanismos que permitirían que las partes lleguen a un acuerdo.

Si bien es cierto, la norma procesal establece un plazo de un mes, éste plazo es cuando las partes prolongan la conciliación, más no para el hecho de forzar un conciliación; lo que se busca es no dilatar innecesariamente el proceso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

En efecto, considero que manifestar y plasmar la teoría del caso mediante la expresión oral, permite un mayor entendimiento del caso. Recordemos que en el modelo anterior, al ser meramente escrito, el magistrado tenía que leer abundante acervo documental, en el cual se encontraban los fundamentos, pruebas, cuestiones probatorias y demás sucedáneas.

Sin embargo, con este nuevo modelo procesal, el juez escucha una teoría del caso que debe consistir en tres elementos importantes: (i) Fundamento Fáctico, que vendría a ser los hechos; (ii) Fundamento Normativo, que vendría a ser la base legal o jurisprudencial en la cual descansa el fundamento fáctico; y, (iii) Fundamento Probatorio, que vendría a ser los documentos con los cuales genero veracidad de lo afirmado.

Cabe recalcar que nuestra teoría del caso mediante la expresión oral, busca convencer al magistrado.

8. **¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?**


Considero que la prevalencia de la expresión oral se materializa en todo el proceso, desde los alegatos de apertura, actividad probatoria y alegatos de cierre o clausura.

9. **¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?**

Los magistrados como seres humanos tienden a tener distintos criterios, lo cual no generan criterios homogéneos sobre materias determinadas, lo cual impacta directamente a los litigantes.

No obstante, a manera de crítica soy de la opinión que algunos magistrados otorgan mucho valor a lo expresado que a lo probado, debemos tener presente que la propia norma procesal establece que afirma un hecho debe probarlo (Artículo 23, numeral 1).

Dicha precepto debe ser la piedra angular de toda sentencia, en la cual un magistrado mediante la prevalencia de la expresión oral y los medios probatorios aportados ha llegado a la verdad real, generando esa seguridad jurídica que todos los litigantes buscan.

	<p>Cesar Lorente Vilchez ABOGADO REG. C.A.L. Nº 71688</p>
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: "PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019"

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Luis Miguel Romero Palacios

Cargo: Director Legal

Institución: GRP Services S.A.C.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Considero que ha contribuido significativamente, en tanto la defensa de la parte demandante como de la parte demandada pueden precisar directamente ante el juez cuales fueron las circunstancias en que se produjo el despido del trabajador, asimismo el juez puede solicitar dentro de la audiencia el esclarecimiento de algún hecho que resulta importante para emitir una sentencia debidamente motivada. Esta actuación directa y espontánea permiten que los procesos laborales finalicen en un tiempo más oportuno y que las declaraciones de nulidad por parte del órgano superior sean menores.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Considero que sí, pero en la medida en que los jueces especializados en lo laboral se encuentran debidamente preparados en el conocimiento de la Nueva Ley del Trabajo, asimismo, en tanto los jueces previamente a la audiencia de conciliación hayan realizado un análisis del expediente judicial, lo que permite que su actuación sea más activa en búsqueda de la verdad que sea desea alcanzar en el juicio.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Sí, las deficiencias se evidencian cuando los abogados defensores no han realizado un revisión del caso antes de ingresar a la audiencia y no han estudiado su teoría del caso que van a exponer ante el juez. Las deficiencias también se evidencian en la participación poco activa de los jueces, en donde la audiencia únicamente se basa en los alegatos de las partes y no buscan indagar más allá.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

Considero, que el tema de la oralidad en las audiencias resulta más importante y se aplica ampliamente en el momento de la audiencia de juzgamiento. En el caso de la audiencia de conciliación resulta importante en tanto lo que acuerdan las partes de manera verbal es de obligatorio cumplimiento y en la medida que la parte demandante puede precisar sus pretensiones y la parte demandada realizar una oferta a lo pretendido.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No, en tanto lo acordado por las partes dentro de la audiencia queda redactado en un acta, cuyas obligaciones son de obligatorio cumplimiento.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Considero que en tanto debe primar la oralidad resulta irrazonable el plazo de un mes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

Considero que sí, pues las partes procesales pueden exponer directamente ante el juez su teoría del caso e incluso pueden explayarse más respecto de lo alegado por la parte contraria en la audiencia de juzgamiento, esta confrontación de posiciones le permite al juez entender de

mejor manera el litigio. Asimismo, de creerlo conveniente, el juez puede pedir aclaraciones de los puntos que resulten oscuros para expedir una resolución conforme a derecho.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

Considero que sí, pues las partes pueden exponer y dar prevalencia a los medios probatorios más determinantes y de mayor importancia en tanto respaldan su teoría del caso. La oralidad además permite, que el juez se centre en los medios de prueba más importantes a la hora de emitir un juicio. Asimismo, se puede cuestionar los medios probatorios ofrecidos por la otra parte dentro de la audiencia, lo que hace un proceso laboral más fluido.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Considero que sí resulta adecuada, en tanto es la razón de ser de la oralidad. Así pues, resulta de mucha importancia de que el juez al momento de dictar sentencia tome en cuenta lo señalado por las parte de manera oral en la audiencia, que a veces puede resultar contradictorio a lo señalado por el demandante o demandado en el escrito de demanda o contestación.

	<p>Luis Miguel Romero Palacios ABOGADO Reg. I.C.A.P. N° 2862</p>
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019”

INDICACIONES: El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.

Entrevistado: Alfonso Yasuyoshi Higa García

Cargo: Asociado

Institución: Vinatea & Toyama

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Existe discusión entre si la oralidad es un principio o es una técnica. Yo me inclino por lo segundo. Dicho esto, y desde el punto de vista de las partes, la oralidad se presenta como un medio más eficaz que la comunicación escrita para convencer al juez acerca de la teoría del caso planteada. A su vez, resulta idónea para descartar teorías del caso y/o afirmaciones inverosímiles, ya que es más difícil sostener una mentira y/o inexactitud ante preguntas y repreguntas bien formuladas.

Específicamente, en lo que respecta a los procesos de pago de indemnización por despido arbitrario, existen faltas graves cuya probanza es compleja. En ese contexto, la oralidad facilita la explicación y probanza de ese tipo de faltas graves en comparación a lo que ocurría en un proceso primordialmente escrito y disperso, como el que regulaba la Ley No. 26636.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Entendida la tutela jurisdiccional efectiva como el derecho a obtener un pronunciamiento definitivo y fundado en derecho sobre una determinada controversia, sería un error suponer que dicho derecho no se materializa en un proceso en el que no se utilice la técnica de la oralidad. Por ejemplo, se tendría que admitir que la Ley No. 26636 y/o el Código Civil serían inconstitucionales porque, al no incorporar la oralidad como técnica principal para convencer, no garantizarían el ejercicio de la tutela jurisdiccional efectiva.

En ese sentido, se podría afirmar que la implementación de la oralidad supone mejorar el medio por el cual las partes pretenden obtener un pronunciamiento definitivo y fundado en derecho sobre una determinada controversia; sin embargo, discreparía si la afirmación sugiere que antes de la implementación de la oralidad no era posible ejercer el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y estas conclusiones aplican, evidentemente, a los procesos de pago de indemnización por despido arbitrario.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

La oralidad exige, entre otras, dos cuestiones: (i) conocimiento del caso; y, (ii) conocimiento de la oralidad como técnica.

La sobrecarga de procesos, usualmente mencionada únicamente con respecto a los jueces, es también un problema verificable respecto de los abogados. En ambos casos se dan situaciones en las que se asume más carga de la que se podría manejar (correctamente). Como no podría ser de otra manera, asumir más carga de la que se podría manejar impide tener un conocimiento adecuado del caso a litigar y, en tal medida, impide ejecutar la oralidad correctamente y/o aprovechar todas sus ventajas como se debería. Inclusive, se podría llegar a afirmar que, en el caso de los abogados y aunque parezca contradictorio, la oralidad ha supuesto un desincentivo para la preparación cuando se debe elegir entre la cantidad de procesos que se va asumir y la posibilidad de conocerlos adecuadamente, ya que, dado que el juez necesariamente deberá emitir un pronunciamiento, se traslada al juez la obligación de investigar qué es lo que realmente ocurrió y/o de adecuar la teoría del caso planteada utilizando la oralidad.

Por su parte, el desconocimiento de la oralidad como técnica supone una deficiencia que perjudica tanto al juez como a las partes. De un lado, perjudica a las partes porque se permite actuaciones que deberían estar proscritas, precisamente, porque no se conoce qué está permitido y qué está prohibido (esto se materializa, por ejemplo, cuando el juez debe resolver sobre las objeciones planteadas por las partes en un interrogatorio o contrainterrogatorio). De otro lado, perjudica al juez porque, al permitir todo tipo de actuación en las audiencias, no se logra centrar la controversia y dejar de lado “lo inútil” o “lo impertinente” impidiendo liberar

carga judicial (menor duración de las audiencias, por ejemplo) ni emitir un pronunciamiento rápido.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

De ninguna forma. En mi opinión, la única relación que podría advertirse entre oralidad y posibilidad de arribar a un acuerdo durante la audiencia de conciliación radicaría en el hecho de que el demandado, o el demandante, prefieran conciliar en lugar de someterse a una audiencia de juzgamiento con una teoría del caso débil y cuyos cuestionamientos serán evidentes en un proceso oral; o, en todo caso, porque se supone que en un proceso primordialmente oral un pronunciamiento en contra será más rápido.

Más allá de ello, no existe ninguna relación entre oralidad y posibilidad de arribar a un acuerdo durante la audiencia de conciliación; y, por lo mismo, entre oralidad y la garantía de que un acuerdo conciliatorio no lesione derechos laborales. La razón: el acto de conciliar no está regulado y, más allá de la obligación del juez de mantenerse imparcial y/o la prohibición expresa prevista en la Ley de utilizar lo dicho en la audiencia de conciliación como declaración de las partes, la conciliación es libre; incluso, como acto de conciliar, no existe diferencia entre la Ley No. 26636 y la Ley No. 29497 porque ninguna de las dos normas establece cómo conciliar.

Finalmente, el control jurisdiccional para que un acuerdo conciliatorio no lesione derechos fundamentales es posterior a la conciliación y al acuerdo mismo, además de ser un control estrictamente jurídico. Por lo tanto, no existe relación entre dicho control y la oralidad. Con un ejemplo: puede que las partes se hayan puesto de acuerdo vía correos electrónicos antes de la audiencia de conciliación y que el acuerdo que finalmente presenten en la audiencia de conciliación sea aprobado por el juez al no advertir ninguna violación al principio de irrenunciabilidad de derechos; y, a la inversa, puede que las partes discutan oralmente los términos del acuerdo y que, finalmente, el acuerdo sea rechazado por el juez al advertir una violación al principio de irrenunciabilidad de derechos.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

En lo absoluto. Sin perjuicio de la respuesta dada en el punto anterior, el no registro en audio y video es una forma de promover la conciliación y guarda relación con la prohibición de utilizar como declaración las afirmaciones de las partes al momento de tratar de arribar a un acuerdo conciliatorio. Si las declaraciones de las partes quedaran registradas en audio y video mientras pretenden arribar a un acuerdo conciliatorio y, en la misma línea, si sus afirmaciones pudieran ser luego utilizadas en su contra, se desincentivaría la conciliación.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No existe tal plazo; es más, la Ley establece que es posible conciliar en cualquier etapa del proceso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

Sí, esa es la ventaja de un proceso oral frente a un proceso escrito. No obstante, no solo permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio sino que, para poder obtener el mayor provecho de la oralidad, es necesario que el juez haya analizado los actuados antes de la audiencia.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?

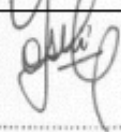
Sí. Con todos sus defectos, en la etapa de actuación probatoria se materializa la prevalencia del fondo sobre la forma haciendo uso de la técnica de la oralidad. En dicha etapa las partes tienen la posibilidad de exponer oralmente la pertinencia y finalidad de sus pruebas, así como la posibilidad de actuar las pruebas con mayor libertad que en un proceso primordialmente escrito (la mayor evidencia son los interrogatorios). Por su parte, el juez también tiene la posibilidad de formular preguntas directas a las partes con el fin de disipar cualquier duda y así poder resolver la controversia.

Sin embargo, es preciso recalcar que la oralidad por sí sola no es lo que permite lo anterior. En realidad, se hace necesario utilizar la técnica de la oralidad en un proceso por audiencias en el que prime el principio de concentración, tal y como lo ha regulado la Ley No. 29497.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

La evidencia podría ser un indicador para evidenciar que no necesariamente. Actualmente se ha invertido la lógica prevista en la Ley: la excepción son los fallos en audiencia y la regla son los fallos fuera de audiencia conjuntamente con la sentencia (emitidos, incluso, más allá de los cinco días previstos en la Ley).

La falta de preparación de los abogados, así como la permisividad de los jueces, impiden discriminar lo relevante de “lo inútil” y/ “lo impertinente”, de modo que la cantidad de información vertida en la audiencia de juzgamiento impide estructurar un fallo al momento de su finalización.

	 ALFONSO Y. HIGA GARCÍA C.A.C. N° 9602
FIRMA	SELLO

ANEXO 2: GUÍA DE ENTREVISTAS

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN EMPRESAS PRIVADAS, SAN ISIDRO, 2019”

***INDICACIONES:** El presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto a diferentes temas relacionados al Principio de Oralidad y su Incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Isidro, 2019, para lo cual se pide responder las siguientes preguntas con neutralidad y precisión, sin ser necesario el uso de citas textuales.*

Entrevistado: Francisco Carrasco Cabezas

Cargo: Asociado

Institución: Tsuboyama, Cuzquén & Nicolini Abogados

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

1. ¿Cómo ha contribuido la implementación del principio de oralidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los procesos de indemnización por despido arbitrario?

Ha contribuido en la medida en la que los operadores de justicia han debido de mejorar en su manejo de las normas sustantivas para contradecir en un mismo acto las alegaciones de la contraparte. Los abogados ya no pueden ir a una audiencia sin haber estudiado detenidamente el expediente, si es que quieren hacer una defensa correcta.

También ha contribuido dando celeridad e inmediatez al proceso. El administrador de justicia tiene más contacto con las partes y conoce de manera más directa los hechos, lo que le ayuda a tomar decisiones en menor tiempo.

Finalmente, diría que ha contribuido a la mejora del ejercicio profesional de los litigantes porque, por efecto de la oralidad, las audiencias son gravadas en audio y video. Ello ha condicionado a los litigantes a mejorar tanto en sus comportamientos como en su preparación académica.

2. ¿La implementación del principio de oralidad ha contribuido para que el trabajador obtenga Tutela Jurisdiccional Efectiva en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Si.

3. ¿Ha notado deficiencias cuando en los procesos de indemnización por despido arbitrario los operadores jurídicos se tienen que valer del principio de oralidad? ¿Cuáles son?

Hay deficiencias cuando el Juez o las partes no estudian los hechos y el derecho con anticipación.

Las deficiencias serían que no se podrá tener una audiencia fluida producto del desconocimiento de las respuestas a dudas que podrían ser planteadas por el Juez o la contraparte.

A diferencia del proceso laboral seguido con la Ley 26636, el nuevo proceso laboral no permite “tiempo para pensar o estudiar” luego de recibido un argumento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

4. ¿Cómo la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias garantiza que en la audiencia de conciliación se arribe a un acuerdo justo sin afectar los derechos laborales?

Mi opinión es que la oralidad no favorece la conciliación.

La conciliación va a prosperar si las partes están de acuerdo, antes o durante el proceso.

En cambio, cuando una de las partes duda de su posición en el proceso, no va a reconocer la duda delante de un Juez.

Pese a que la Ley impone que el Juez no puede utilizar los dichos de las partes hechas durante la conciliación, el Juez es una persona, y forma convicción.

5. ¿Considera usted que el no registro en audio y video de la audiencia de conciliación perjudica la aplicación de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

No.

6. ¿El plazo de un mes para arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación constituye una ventaja o perjuicio en la materialización de la prevalencia de la oralidad en las audiencias?

Un término corto o largo para conciliar, solamente condiciona a la parte demandante cuando tiene una necesidad económica urgente que cubrir.

En mi opinión, la oralidad no tiene incidencia en este punto.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

7. ¿Cree usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites en la audiencia de juzgamiento permite que el juez tenga un buen entendimiento de lo que es materia de litigio?

Siempre que las partes sepan exponer, sí.

En algunas oportunidades ocurre que por más que un caso sea en apariencia claro, el abogado que no sepa exponer, crea más confusiones que precisiones.

Siguiendo las clases de Fernando Elías Mantero, podemos decir que la expresión oral en juicio debe ser precisa, concisa y maciza, y no profusa, confusa ni difusa.

8. ¿Considera usted que la prevalencia de la expresión hablada en los trámites se llega a materializar realmente en la etapa de actuación probatoria de la audiencia de juzgamiento?


Sí. Cuando el Juez es un buen director del proceso.

9. ¿Es adecuada la manera en la que el magistrado emplea la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia en la audiencia de juzgamiento?

Esta pregunta está condicionada a un hecho que no siempre es verdad.

Los magistrados no siempre emplean la prevalencia de la expresión hablada en los trámites para expedir sentencia.

Es una discusión jurídica no resuelta, ¿qué ocurre con los casos en los que en la contestación de demanda se afirma un hecho relevante, pero en la audiencia de juzgamiento no fue debatido?

 Francisco Carrasco Cabezas Abogado.	Abogado Reg C.A.L. 69213
FIRMA	SELLO

ANEXO 5

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

Objetivo General: Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 20 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Toledo, O. (Agosto, 2018). Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo. Unisul de Fato e de Dereito: Revista Jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, 9, 193 -217. ISSN: 2358-601X.	La oralidad contribuye a la democratización de la justicia y del derecho, puesto que, se requiere un juez que además de un rol activo – director e impulsor del proceso, esto es que dirija, ordene y agilice el proceso, asuma un papel asistencial interactuando con las partes para determinar y delimitar el objeto del proceso, los hechos controvertidos y la prueba admisible y pertinente, esto es, colaborando en la búsqueda de la verdad real y asegurando una igualdad real entre las partes, de tal manera que la parte victoriosa sea la que probablemente tiene la razón y no la que posee más medios económicos para pagar a un representante hábil que complique el proceso en aras a los intereses de su representado y resista la lentitud del proceso (p. 212).	Se considera que el principio de oralidad ha coadyuvado a que las partes puedan acceder a la justicia en igualdad de condiciones, puesto que; se ha permitido que el juez y ellas interactúen de forma eficaz a fin de delimitar el real objeto de la controversia y fijar las pruebas pertinentes, ello con la única meta de encontrar la verdad y otorgar tutela jurisdiccional efectiva, garantizando así que la parte vencedora del conflicto jurídico sea quien posee la razón y no quien posee los medios económicos.	La implementación del principio de oralidad ha jugado un rol fundamental, por cuanto ha posibilitado que el juez sea más cercano a las partes procesales, lo cual ayudará a que dicho magistrado resuelva el conflicto jurídico ajustándose a lo que perciba de los hechos y del material probatorio, desterrándose el pensamiento que la parte vencedora del proceso laboral tiene que ser quien cuenta con más capacidad económica.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

Objetivo General: Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 21 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Berrocal, J. (Diciembre, 2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. <i>Justicia</i>, (30), 122-131. ISSN: 0124-7441.</p>	<p>En los procesos observados en los diferentes Juzgados Laborales de Barranquilla, fue el juez quien como director del proceso adelantó de manera ágil y oportuna el desarrollo de las diferentes etapas del proceso, tomándose todo el tiempo necesario para evacuar cada una de estas, pues el fin no está relacionado con terminar el proceso rápidamente, sino en hacer efectivo los derechos sustanciales y fundamentales de las partes. En este sentido, el juez adopta las medidas necesarias desde la presentación de la demanda hasta proferir la sentencia. En estos procesos se encuentra un juez laboral que le da la cara a la sociedad; con esto se tiene certeza y claridad sobre la presencia y el papel que juega como el responsable de las diferentes decisiones que se tomen en el proceso.</p> <p>Se observa en estos procesos laborales que la oralidad brinda una pronta y rápida aplicación de la justicia, pues aquí se reflexionó cómo se dan los principios de celeridad e inmediación en favor del papel protagónico de un juez en busca de la verdad real; de ahí la importancia de estar presente durante todo el proceso manteniendo el contacto con las partes (p. 129).</p>	<p>Se menciona que los jueces de los Juzgados Laborales de Barranquilla tienen potestad de adelantar de manera acertada el desenvolvimiento de las distintas etapas del proceso, para así hacer efectivo los derechos sustantivos y constitucionales de los sujetos procesales, adoptando de esa manera las medidas esenciales que van desde la interposición de la demanda hasta expedir la sentencia final, considerándose de esa manera que el juez juega un papel fundamental con respecto a las diferentes decisiones a tomar. En base a ello se observa que la oralidad tiene un papel preponderante sobre la rápida y eficaz impartición de justicia, pues ello, a su vez, implica la efectiva aplicación de los principios de celeridad e inmediación, que permiten al magistrado interactuar constantemente con los sujetos procesales.</p>	<p>El principio de oralidad se ha constituido como un elemento esencial de la labor de los jueces laborales de Barranquilla, esto debido a que dicho principio los faculta a desarrollar sus actuaciones procesales de forma celeridad, desde la presentación de la demanda hasta la emisión de sentencia, dentro del plazo correspondiente, a fin de garantizar los derechos.</p> <p>Asimismo, el principio de oralidad ha ayudado a la real aplicación de los principios de celeridad e inmediación, ya que debido al contacto que tiene el magistrado con las partes se posibilita el expedir una sentencia rápida, sinónimo de justicia pronta.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

Objetivo General: Determinar de qué manera el principio de oralidad incide sobre el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 22 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Marin, F. (Mayo/agosto, 2017). La oralidad y tutela judicial efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela. <i>Frónesis</i>, 24 (2), 234-257. ISSN: 1315-6268.</p>	<p>La oralidad como principio fundamental del proceso laboral, guarda relación directa con la tutela judicial efectiva, derecho fundamental de toda persona, con base al cual se debe garantizar el acceso a la justicia, con una respuesta oportuna y eficaz. Garantizar la tutela judicial efectiva es muy importante, en especial por el carácter alimentario de los conceptos laborales, esto se puede alcanzar con la oralidad, siempre y cuando la justicia actúe de manera oportuna y con la debida imparcialidad, para que igualmente sea eficiente. Esta imparcialidad se traduce a su vez en impartir justicia con el equilibrio necesario, dándole a cada cual lo que le corresponde, en su condición de trabajador o empleador.</p> <p>Con la reforma del procedimiento del trabajo en Venezuela, un hecho notorio fue la reducción significativa de la duración de los juicios en este ámbito, dadas las circunstancias identificadas: diseño de un procedimiento oral y breve, mejora en cuanto a infraestructura y aumento de número de órganos jurisdiccionales o Tribunales, el apoyo tecnológico, etc. (p. 239).</p>	<p>El principio de oralidad del proceso laboral y la tutela judicial efectiva se vinculan de forma inmediata, ya que gracias a la oralidad se ha podido garantizar que la obtención de justicia sea rápida y oportuna, lo cual justamente es uno de los fundamentos de la tutela jurisdiccional efectiva; pero claramente teniendo en cuenta la imparcialidad en el proceso para darle a cada cual lo que le atañe.</p> <p>Lo dicho anteriormente se ha reflejado en el caso de Venezuela que mediante la implementación de un sistema laboral oral, que implicó una amplia reforma en lo orgánico y estructural del Poder Judicial, permitió que la impartición de justicia se más célere y eficaz, lo que se vislumbra con el tiempo de la resolución de las controversias jurídicas que suceden de forma más breve.</p>	<p>Es innegable como la oralidad ha contribuido a que se efectivice el contenido de la tutela judicial efectiva, ello sin dejar de lado que el juez resolverá el conflicto con imparcialidad. Tal relación entre la oralidad y pronta obtención de tutela judicial efectiva se ha visto en el caso de Venezuela en donde por la reforma del sistema laboral a uno oral las controversias judiciales se resuelven en un lapso más breve.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas San Isidro, 2019.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA: 23 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Arese, C. (Julio, 2015). El acceso a Tutela Judicial Efectiva Laboral. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 21(2), 237 – 256. ISSN: 1870-4670.</p>	<p>Los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”, y un proceso “oral, breve y contradictorio”. Luego de una instancia de conciliación y con plazos muy breves, el juez de juicio debe fijar una audiencia de juicio en un plazo no mayor de treinta días hábiles, contados a partir de dicha determinación. En la audiencia se incorpora la prueba, pudiendo ordenarse otras pruebas que considere necesaria, y la sentencia debe dictarse en el plazo de sesenta minutos (Venezuela) (p. 241). En este país (Colombia) se hicieron reformas al Código de Procedimiento Laboral (2007) y al Código General del Proceso (2012), dirigidas a agilizar los procesos en la vía de la descongestión, fundadas en la oralidad y en el mecanismo de las audiencias concentradas en un solo momento, en donde se identifica el juicio, se decretan y practican pruebas, y se dicta el fallo. La primera instancia se falla en un tiempo muy ágil de tres meses en promedio, y la presencia del juez (inmediación) y las partes en un solo momento hace que hoy sea más común el que se propicien acuerdos conciliatorios (p. 245).</p>	<p>En Venezuela y Colombia la oralidad ha desempeñado un papel muy importante sobre todo en las audiencias de conciliación. En Colombia el principio de oralidad es un principio trascendental con respecto a que ha contribuido a que las audiencias se efectúen en un único momento, mediante la concentración de estas. Asimismo, dicha concentración de audiencias ha posibilitado a que los acuerdos de conciliación se lleven en tiempos breves.</p> <p>En el caso de Venezuela la oralidad se considera como un aspecto importante para la instancia de conciliación, ya que ha generado que el proceso sea más breve, justamente por el establecimiento de esta audiencia en donde se pueden arribar a acuerdos.</p>	<p>El principio de oralidad ha contribuido a que las audiencias se lleven en un tiempo breve, como por ejemplo en el caso de la audiencia de conciliación; en donde debido a la agilidad del proceso y la inmediación que existe entre las partes se ha visto la posibilidad de arribar a acuerdos conciliatorios que solucionen las controversias jurídicas.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas San Isidro, 2019.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA: 24 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Pauletti, A. y Ramírez, M. (Mayo, 2018). La prueba en el proceso por audiencias. Revista de Derecho Procesal, 1, 1 – 27. ISBN: 978-987-30-1369-0</p>	<p>Así el Código General del Proceso de Colombia adoptó especiales recaudos en relación al acta. En sus reglas para audiencias y diligencias en el proceso oral, contempla el contenido mínimo del acta que solo debe firmar el juez, prohíbe transcripciones y desgravaciones al formato escrito. Dicha normativa solo justifica documentar por escrito en el acta, la conciliación si se alcanzara un acuerdo en la audiencia, o la parte dispositiva de las resoluciones y sentencias que se dictaran durante la misma, ya que en esos casos el recaudo es el modo de viabilizar el forzoso cumplimiento.</p> <p>La presencia del secretario no hace a las condiciones de validez de la audiencia oral, como sí ocurre con la del juez, conforme al principio de inmediación. También justifica su relevo el soporte tecnológico para el registro de lo actuado. De modo que para no superponer recursos del organismo en las audiencias del proceso oral, el Secretario debe ser relevado de asistir a las mismas, ya sea por disposición del juez o por Acuerdo general de las respectivas Cortes locales hasta que las normas adjetivas ajusten sus preceptos relativos a la oralidad.</p> <p>A los efectos operativos del acto y su registro, bastará con que el juez sea asistido por un agente entrenado en uso del software de gestión de audiencias, y el sistema de videograbación (p.10).</p>	<p>Se menciona el caso de Colombia, en el cual la oralidad tiene un papel fundamental y prevalente en cuanto a la audiencia de conciliación, ya que su validez se funda en la presencia del juez que interactúa con las partes. De igual modo, se establece que el acuerdo de conciliación será lo único que se transcriba, prohibiéndose a su vez efectuar copias y hacer reducciones al acuerdo de conciliación que llega a redactarse en un acta, lo cual permite a las partes expresar libremente sus posiciones.</p> <p>El acta conciliatoria que exprese el acuerdo solo podrá ser firmada por el juez, guardándose un registro de ella.</p>	<p>En conclusión, la oralidad se manifiesta como útil en las audiencias de conciliación siendo válida con la presencia del juez, además se expresa que dicha audiencia no puede ser grabada, lo que claramente ayuda a que las partes por medio de la oralidad expresen libremente sus posiciones, siendo que solo se podrá levantar un registro de dicha audiencia cuando las partes del proceso hayan llegado a un acuerdo conciliatorio, o se pueda dar solución al proceso. Dicho registro tendrá que ser firmado por el juez.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas San Isidro, 2019.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera la prevalencia de la oralidad en las audiencias incide en la audiencia de conciliación del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 25 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Restrepo, J., y Caballero, R. (Enero, 2015). Procedimiento ordinario laboral en Colombia y Venezuela Análisis comparativo. Revista Advocatus, 12 (24), 173-186. ISSN: 0124-0102.</p>	<p>El sistema oral que ahora opera en los procesos laborales en cumplimiento del principio de inmediatez, exige que sea el mismo juez quien dirija la audiencia, sin poderla delegar como antaño se hacía en otros funcionarios del despacho.</p> <p>Al iniciar la referida audiencia, debe el juez ilustrar a las partes sobre la importancia y beneficios que puede generar un arreglo directo de sus diferencias, procurando en lo posible mediante un esfuerzo de persuasión llevarlos a la autocomposición, es decir, mediante el dialogo con las partes y sus apoderados tratar de llegar a una solución que ponga fin al proceso sin que ninguna de las partes intervinientes se sienta perdedora. Para lograr el acuerdo esperado, es muy importante que el juez cree entre las partes un ambiente amigable, debe buscar limar todas las asperezas que las separan, pero especialmente debe convencerlos de que lo que manifiesten y las propuestas que presenten no constituyen confesión que más adelante los pueda perjudicar en caso de no llegar al acuerdo pretendido en esta etapa del proceso, esto con el fin de generarles confianza (p. 180).</p>	<p>En el sistema laboral venezolano con base en la oralidad, el único que puede dirigir la audiencia de conciliación es el juez laboral para que así se pueda concretar la interacción y contacto con las partes.</p> <p>Así también, la labor del juez en la audiencia de conciliación consistirá en presentar a las partes los beneficios que les traerá conciliar y que así ellas a través del diálogo puedan llegar a un acuerdo conciliatorio beneficioso para todos. Ello claramente resalta lo fundamental de la expresión oral. Entonces, la actitud del juez mediante su desenvolvimiento oral es primordial, porque servirá para acercar a las partes y al mismo tiempo expresarles que las fórmulas conciliatorias que manifiesten no implicará una declaración adelantada que afecte su posición jurídica en el proceso, si es que no llegase a conciliar.</p>	<p>La oralidad tiene un papel fundamental en la audiencia de conciliación porque va a permitir que el juez sea cercano a las partes, en el sentido que el magistrado tendrá que reunirse con estos sujetos procesales y persuadirlos para optar por una fórmula conciliatoria, y a su vez hará que las partes se animen a expresar oralmente sus posturas, lo cual resalta lo esencial de la oralidad en cuanto permite la comunicación fluida.</p> <p>Además, a través ese diálogo el juez requerirá informarles sobre los beneficios que les traería una conciliación, así como expresarles que todas las declaraciones vertidas en el marco de esta audiencia no constituyen una confesión anticipada que afecte el resto del proceso, en caso no se llegase a obtener un acuerdo de conciliación.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas San Isidro, 2019.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 26 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Corpus, J. (2013). <i>El juez modelo para la oralidad laboral</i> [Ponencia]. XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal, 756 – 777.</p>	<p>El juez de oralidad mantiene sus facultades para decretar y practicar pruebas, sin que puedan verse restringidas por los efectos de las disposiciones en comento, ya que de ellas sólo se obtiene un efecto probatorio relativo, es decir, su procedencia está supeditada a la ausencia de otras pruebas de las cuales se desprenda la situación contraria.</p> <p>Y esto es así, porque dicha declaratoria o la presunción no anulan todas las consecuencias procesales propias de la contestación, como el deber de allegar las pruebas que el demandado tenga en su poder o solicitar las que considere pertinentes.</p> <p>No obstante, cuando ha tenido lugar una de tales figuras probatorias (prueba relativa), el juez en el auto correspondiente o en la audiencia, debe manifestar expresamente cuáles son los hechos que se presumen probados, lo cual es importante dentro de las técnicas de planificación, pues esto será útil para llenar los vacíos probatorios insalvables hasta el momento de la audiencia de juzgamiento (p. 766).</p>	<p>A pesar que exista carencia de otros materiales de prueba que debieron ser aportados por el demandado, el juez de oralidad en Colombia conserva sus prerrogativas para decidir la admisión y actuación del material probatorio, justamente porque la oralidad realza su labor de director del proceso y hace que se mantenga constantemente activo en el proceso.</p> <p>Así también, tal situación de carencia no deja sin efecto otras actuaciones procesales que debe cumplir la parte demandada.</p> <p>Entonces, si se presentase el caso en que el juez no cuenta con todo el material probatorio, ello no afectará el trámite del proceso, debido a que tiene todas las facultades para participar activamente en el proceso de forma oral, por lo que podrá decretar la existencia de los hechos que se presumen probados a fin de subsanar las deficiencias probatorias hasta llegar a la audiencia de juzgamiento.</p>	<p>El juez de oralidad tiene la potestad de poder de calificar y actuar las pruebas, pese a que no se cuente con todo el material probatorio que debió ser aportado por el demandado, ya que en base a las facultades que se le asignan por medio de un proceso laboral oral, este debe de participar activamente en el proceso de forma oral con la meta de subsanar cualquier defecto en las pruebas hasta llegar a la audiencia de juzgamiento donde se producirá la actuación probatoria.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas San Isidro, 2019.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 27 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Vinatea, L. y Soltau, S. (Julio, 2013). La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento. IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS, (46), 390-399. ISSN 1995-2929.</p>	<p>La citación del testigo adverso por parte del juez laboral se presenta como una medida necesaria para que el medio probatorio tenga mayores probabilidades de ser actuado o, lo que es lo mismo, para viabilizar el ejercicio del derecho fundamental a probar (en su manifestación de derecho a que se actúen los medios probatorios admitidos). En este sentido, insistimos en que el fundamento de una decisión de esta naturaleza (citar a un testigo adverso) no es solo pragmático (es previsible que el testigo adverso no asistirá a la audiencia de juzgamiento o única, a menos que sea citado por el juez laboral), sino constitucional (p.397).</p>	<p>Se menciona la importancia que tienen el hecho que el juez de trabajo cite al testigo adverso, lo cual implicará que el magistrado haga uso de sus prerrogativas para interrogar oralmente a tal testigo, y por tanto, permitirá obtener información relevante que ayude a solucionar la controversia jurídica, destacándose la importancia de la expresión hablada en los trámites, que a la vez permite dar eficacia al derecho de probar en su vertiente de derecho a actuar el material probatorio admitido.</p> <p>Es por ello que tal citación no únicamente denota un sentido de utilidad, sino que obedece a un fundamento constitucional.</p>	<p>Cumple un rol fundamental en la audiencia de juzgamiento la citación de un testigo adverso por parte del magistrado, debido a que este al constituir material probatorio le permitirá al juez de forma oral efectuar preguntas, que equivale a decir que en los trámites prevalece la expresión hablada a fin de obtener respuestas que solucionen el conflicto jurídico, y que a la vez implica concretizar la eficacia del derecho constitucional de que se actúen los medios probatorios admitidos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas San Isidro, 2019.

Objetivo Específico 2: Determinar de qué manera la prevalencia de la expresión hablada en los trámites incide en la audiencia de juzgamiento del proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019.

AUTOR (A): Brenda Isabel Murrugarra Retamozo

FECHA : 28 de abril de 2020

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Reynoso, C. (Julio/setiembre, 2019). Hacia una nueva justicia laboral en México. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 7 (3), 99-125. ISSN: 2282-2313.</p>	<p>(...) la Convención Americana de Derechos Humanos señala en sus arts. 8 y 25 que una garantía judicial es el derecho de toda persona con las debidas garantías y dentro de un «plazo razonable, sencillo y rápido» (...). (...) Si bien en estos instrumentos internacionales no aparece señalada y usada la palabra “oralidad”, si se habla del objetivo y fines que con la misma se pretende alcanzar, a saber una justicia pronta y expedita (p. 119).</p> <p>Un aspecto interesante que señala también la norma peruana es lo relacionado con los documentos que como material probatorio pueden aparecer en el juicio, al respecto se señala que quien los ofrezca deberá señalar de manera clara para que se han ofrecido las documentales indicando de manera concreta en qué pueden ser relevantes para sus intereses, es decir, es necesario que quien ofrece el documento debe de evidenciar la relevancia de tales documentos; esta circunstancia es lo que se ha dado en llamar en la doctrina como la «oralización de los documentos». Finalmente una vez agotadas las actuaciones probatorias, los abogados presentan alegatos, se pasa a dictar sentencia, ya sea de manera inmediata (...) (p. 120).</p>	<p>A pesar que instrumentos internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos no señale taxativamente a la oralidad, puede verse que ello se encuentra implícito cuando en sus articulados se hace referencia a una justicia pronta y eficaz ya que la oralidad ayuda a ello.</p> <p>Así también se refiere al caso de la normativa peruana, donde se destaca lo importante de la oralidad mediante lo que se llama oralización, puesto que en la audiencia de juzgamiento de forma oral las partes procesales sustentarán si el material probatorio ofrecido que respaldaba sus posiciones jurídicas era importante o no, pasándose después a la etapa de alegatos en la que también se verá cómo de manera oral las partes vinculan los hechos con las pruebas a fin de sostener su postura, concluyéndose con la expedición rápida de la sentencia, si es que la naturaleza del litigio lo permite.</p>	<p>Pese a que en la Convención Americana de Derechos Humanos no se encuentra de forma explícita una referencia a la oralidad, este documento la reconoce cuando en sus disposiciones señala que la obtención de justicia debe ser célere, por lo que se entiende que la oralidad garantiza que la justicia se obtenga de forma rápida.</p> <p>También se aludió el caso peruano, donde la oralidad es sumamente importante, ya que debido a ella los sujetos procesales sustentarán su posición jurídica a través de la oralización de sus medios probatorios en la audiencia de juzgamiento. Esto también se verá reflejado en la etapa de alegatos, al vincular las partes de forma oral los hechos con las pruebas, a fin de sostener su postura, concluyéndose con la emisión de una sentencia que puede ser o no pronta.</p>

CUADRO DE LEGISLACIÓN COMPARADA

EL PRINCIPIO DE ORALIDAD EN LA LEGISLACIÓN COMPARADA			
VENEZUELA	ECUADOR	CHILE	COLOMBIA
<ul style="list-style-type: none"> - Ley Orgánica Procesal del Trabajo. - La demanda puede ser de forma oral o escrita. - Audiencia preliminar: conciliación o arbitraje. - Participación activa del juez en la audiencia preliminar. - En la audiencia de juicio se genera el debate oral de posiciones y la actuación de medios probatorios, donde el juez efectúa preguntas de forma libre. - El registro de la audiencia de juicio es a través de medios digitales. - El magistrado expide sentencia en un lapso de 60 minutos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Código del Trabajo. - La demanda puede ser de forma oral o escrita. - El principio de oralidad coadyuva a materializar el principio de inmediación; por el cual se gesta una relación directa entre el magistrado con los medios probatorios. - En el proceso laboral el juez efectúa preguntas de forma libre, tanto a las partes, testigos y peritos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Código del Trabajo (modificado por la Ley N° 20.087). - El planteamiento de la demanda, excepciones y medios de defensa es de forma oral en la audiencia preparatoria. - Las actuaciones procesales son orales, las cuales son registradas en audio y video. - En la audiencia de juicio, el magistrado realiza preguntas de forma libre y permite que las partes efectúen precisiones sobre lo que es materia de juicio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (modificado por la Ley N° 1149). - La demanda es de forma oral en el procedimiento ordinario. - Las actuaciones procesales son orales, las cuales son registradas en audio y video, sin suspensión del registro. - En la audiencia de juzgamiento el juez tiene una participación activa en: oír las pretensiones de las partes, actuación de los medios probatorios y efectuar el interrogatorio. - El planteamiento del recurso de apelación es de forma oral.

Fuente: La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano, Rojas Liseth.

Elaboración propia.