

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

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

Brenda Isabel MURRUGARRA RETAMOZO\*\*

---

**RESUMEN:** El presente artículo 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 del 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 fue que el principio de oralidad incide favorablemente en los procesos de indemnización por despido arbitrario, porque la oralidad permite 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, garantizándose el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Empero, existen deficiencias cuando los operadores del derecho emplean la oralidad, perjudicándose brindar una adecuada tutela jurisdiccional efectiva.

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

**SUMARIO:** 1. Introducción. 1.1. Antecedentes. 1.1.1. Antecedentes nacionales. 1.1.2. Antecedentes internacionales. 2. Marco teórico. 2.1. Principio de oralidad. 2.1.1. Prevalencia de la oralidad en las audiencias. 2.1.2. Prevalencia de la expresión hablada en los trámites. 2.2. Proceso de indemnización por despido arbitrario. 2.2.1. Audiencia de conciliación. 2.2.2. Audiencia de juzgamiento. 3. Metodología. 3.1. Tipo y diseño de investigación. 3.2. Categorías y subcategorías. 3.3. Escenario de estudio. 3.4. Participantes. 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 3.6. Procedimiento. 3.7. Rigor científico. 3.8. Método de análisis datos. 3.9. Aspectos éticos. 4. Resultados. 4.1. Presentación de los datos. 4.1.1. Descripción de los resultados del instrumento guía de entrevista. 4.1.2. Descripción de los resultados del instrumento guía de análisis documental. 5. Discusión. 6. Conclusiones. 7. Recomendaciones. 8. Bibliografía.

---

\* Este artículo se basa en la tesis *Principio de oralidad y su incidencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Isidro, 2019*, defendida en 2020 en la Facultad de Derecho y Humanidades, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo (Perú), para obtener el título profesional de Abogada.

\*\* Licenciada en Derecho, Universidad César Vallejo (Perú).

## The Principle of Orality and Its Impact on the Process of Compensation for Arbitrary Dismissal in Private Companies of San Isidro in 2019

---

**ABSTRACT:** This article aimed to *Determine how the principle of orality impacts on the process of compensation process for arbitrary dismissal in private companies, San Isidro, 2019.* The methodology of the study was of a qualitative approach and of a basic type, counting with a design of grounded theory. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments. The conclusion was that the principle of orality has a positive impact on the process of compensation for arbitrary dismissal, because the orality allows the parties to support their theories of the case and evidence orally before the judge, so that the judge can directly hear how the dismissal took place, in order to issue a ruling in accordance with the law and within a reasonable time, thus guaranteeing the right to effective judicial protection. However, there are shortcomings when legal practitioners use the orality, which are detrimental to the provision of effective judicial protection.

**Key Words:** Principle of orality, arbitrary dismissal, compensation, conciliation hearing, trial hearing.

## 1. 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, 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 (NLPT), Ley 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, 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 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT), 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.

La justificación de la investigación residió en abordar todos aquellos aspectos relacionados al principio de oralidad de la NLPT dentro del proceso de indemnización por despido arbitrario, con el fin de servir de como herramienta útil que contribuya con las personas que hubiesen sido objeto de estos despidos; asimismo, para que la comunidad jurídica conozca 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.

## 1.1. Antecedentes

Para dar sustento y firmeza a la investigación se usaron diez trabajos previos, cinco a nivel nacional y cinco a nivel internacional.

### 1.1.1. Antecedentes nacionales

Es así que como antecedentes nacionales se obtuvo la siguiente información.

La conclusión de la investigación elaborada por Acopaico Ramirez y Bravo Díaz<sup>1</sup>, para optar al Título de Abogadas, fue que 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 Cornejo en su tesis<sup>2</sup>, para optar al Grado Académico de Magíster de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 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.

---

<sup>1</sup> G.D. ACOPAICO RAMIREZ, S.E. BRAVO DÍAZ, *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, 2014.

<sup>2</sup> M.M. CHÁVEZ CORNEJO, *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 de San Martín de Porres, 2017.

Vargas Boluarte en su tesis<sup>3</sup>, para obtener el Título de Abogada, 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 Mujica<sup>4</sup> 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.

En esa misma línea, Franco García<sup>5</sup> 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.

### 1.1.2. Antecedentes internacionales

Respecto de los antecedentes internacionales se obtuvo la siguiente información.

Se utilizó la tesis realizada por Osorio Ocampo y Sierra Sierra<sup>6</sup>, para optar al Grado Académico de Abogadas. 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 Ambrosi en su trabajo de investigación<sup>7</sup>, monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales, 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 Pilamunga en su estudio<sup>8</sup>, previo a obtener el Grado

---

<sup>3</sup> S. VARGAS BOLUARTE, *Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2017*, Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, 2017.

<sup>4</sup> J. NEVES MUJICA, *El despido en la legislación y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral*, en *Themis – Revista de Derecho*, 2015, n. 67, p. 228.

<sup>5</sup> D.K. FRANCO GARCÍA, *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*, en *Revista de Derecho*, 2019, n. 52, p. 75.

<sup>6</sup> O.A. OSORIO OCAMPO, L.A. SIERRA SIERRA, *Ventajas y desventajas de la oralidad en la justicia Colombiana. Caso Manizales*, Tesis de Pregrado, Universidad de Manizales, 2015.

<sup>7</sup> M.E. MOSQUERA AMBROSI, *La oralidad en el Código Orgánico General de Procesos: un cambio de paradigma*, Tesis de Pregrado, Universidad de Cuenca, 2016.

<sup>8</sup> M.M. LUCERO PILAMUNGA, *El despido ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano*, Tesis de

Académico de Abogada, 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 Pimiento y Botero Cotes<sup>9</sup> 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 inmediatez 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 Miño<sup>10</sup> estableció que en el sistema judicial de Chile únicamente se contemplaba que la estabilidad laboral sería protegida con una indemnización por despido arbitrario.

## 2. Marco teórico

### 2.1. Principio de oralidad

El principio de oralidad implica que las actuaciones procesales se ejecuten de manera oral, aunque no únicamente así porque pueden haber escritos<sup>11</sup>. Barzola Romero<sup>12</sup> 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. En palabras de Rivera Medina<sup>13</sup>, cada acto procesal dentro

---

Pregrado, Universidad Central del Ecuador, 2017.

<sup>9</sup> J.L. RESTREPO PIMIENTO, J.G. BOTERO COTES, *El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva*, en *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UPB*, 2018, n. 129.

<sup>10</sup> I. ROJAS MIÑO, *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*, en *Ius et Praxis*, 2014, n. 1, p. 117.

<sup>11</sup> *Vid.* O. BARRETO LÓPEZ, *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, 2016, p. 9.

<sup>12</sup> M.F. BARZOLA ROMERO, *Principios operacionales en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*, en AA.VV., *Nuevas instituciones del proceso laboral*, Gaceta Jurídica, 2014, p. 68.

<sup>13</sup> R.C. RIVERA MEDINA, *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,

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. Al mismo tiempo, Díaz Arce y Diestra Arevalo<sup>14</sup> 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.

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<sup>15</sup>. 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<sup>16</sup>.

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<sup>17</sup>. González Biedma<sup>18</sup> 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 Toquero<sup>19</sup> aludió que una de las finalidades de la oralidad es que las partes clarifiquen el contenido de sus

---

Universidad Privada del Norte, 2016, p. 100.

<sup>14</sup> N.F. DÍAZ ARCE, T. DIESTRA AREVALO, *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, 2017, p. 39.

<sup>15</sup> Vid. J. ARÉVALO VELA, *Los principios del proceso laboral*, en *Lex*, 2018, n. 22, p. 258.

<sup>16</sup> Vid. F.E. SÁNCHEZ TUÑOQUE, *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*, en *Revista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*, 2019, n. 1, p. 68.

<sup>17</sup> Vid. M. AMODIO, M.E. BRASCHI, *La oralidad en el proceso laboral como garantía de los derechos fundamentales*, ponencia en el I Congreso Internacional de Derecho Procesal Laboral en la República Argentina, *Necesidad de la reforma del proceso laboral. Tendencia a la oralidad*, San Luis, 11-12 setiembre 2014, p. 2.

<sup>18</sup> E. GONZÁLEZ BIEDMA, *"Buenas prácticas" y crisis de los principios del proceso laboral*, en M.D. RAMÍREZ BENDALA (dir.), *Buenas prácticas jurídico-procesales para reducir el gasto social (III)*, Laborum, 2015, p. 242.

<sup>19</sup> M. MONTERO TOQUERO, *Los principios inspiradores del proceso laboral*, Tesis de Pregrado, Universidad de Valladolid, 2015, p. 15.

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.

Finalmente, García y otros<sup>20</sup> 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) realiza el principio de concentración. Complementando lo anterior, Ramírez-Gastón<sup>21</sup> 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. 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<sup>22</sup>. Palomo Vélez<sup>23</sup>, 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.

### 2.1.1. Prevalencia de la oralidad en las audiencias

Respecto de la prevalencia de la oralidad en las audiencias, acorde al art. 12 NLPT y lo alegado por Saco Barrios<sup>24</sup>, 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<sup>25</sup>. 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<sup>26</sup>. En el

<sup>20</sup> Como fue citado en J. ARÉVALO VELA, *Tratado de derecho laboral*, Instituto Pacífico, 2016, p. 541.

<sup>21</sup> G. RAMÍREZ-GASTÓN, *La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad*, en *Ius et Praxis – Revista de la Facultad de Derecho*, 2013, n. 44, p. 197.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p. 200.

<sup>23</sup> D. PALOMO VÉLEZ, *Sobre la conducta procesal de algunos jueces. De vuelta con la unidimensionalidad de la eficiencia y la potestad conciliatoria como excusas*, en *Ius et Praxis*, 2014, n. 1, p. 395.

<sup>24</sup> R.G. SACO BARRIOS, *El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú*, en *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho 3ª Região*, 2016, n. 94.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 33.

<sup>26</sup> *Vid.* M.F. BARZOLA ROMERO, *op. cit.*, p. 70.

razonamiento de Arévalo Vela<sup>27</sup> 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.

### 2.1.2. Prevalencia de la expresión hablada en los trámites

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<sup>28</sup>. Arévalo Vela<sup>29</sup> 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. 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.

## 2.2. Proceso de indemnización por despido arbitrario

En relación al proceso de indemnización por despido arbitrario, Velásquez Cano<sup>30</sup> aludió que es en el derecho del trabajo donde se suscitan mayores conflictos, como también lo señaló Meza Yances<sup>31</sup> 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<sup>32</sup>,

<sup>27</sup> J. ARÉVALO VELA, *Tratado de derecho laboral*, cit., p. 619.

<sup>28</sup> *Vid.* M.F. BARZOLA ROMERO, *op. cit.*, p. 72.

<sup>29</sup> J. ARÉVALO VELA, *Tratado de derecho laboral*, cit., p. 541.

<sup>30</sup> R.M. VELÁSQUEZ CANO, *Postulación del Nuevo Proceso Laboral: la demanda*, en *IPEF*, 2017, n. 76, p. 12.

<sup>31</sup> L. MEZA YANCES, *Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada*, en *Estudios Socio-Jurídicos*, 2017, n. 2, p. 199.

<sup>32</sup> *Vid.* L. CAPOGROSSI, *“La época de los esclavos se acabó”: género y condiciones de trabajo en las*

lo que incluso puede ser un despido ilegal que merecería un resarcimiento en vía judicial. Por ello, en la NLPT (art. 2.1) 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 Lozada<sup>33</sup> 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, asimismo, el autor precisó que los tipos de despido que pretendan una indemnización serán tramitados en el proceso ordinario laboral<sup>34</sup>.

Según Jiménez<sup>35</sup> un despido es arbitrario (ar. 34 del Texto Único Ordenado del DL 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<sup>36</sup>, 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 (art. 36, Ley del trabajo). La normativa sobre protección laboral está integrada de disposiciones referentes a la defensa frente al despido<sup>37</sup>.

Es pertinente atender que, la Constitución Política del Perú, art. 27, estatuye que la norma brinda al trabajador una idónea protección contra el despido arbitrario, y el art. 22 de la Ley del trabajo contempla que el despido únicamente debe operar cuando: 1) exista una causa justa considerada en la ley y que dicha; 2) 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

---

*empresas de limpieza en Argentina*, en *Íconos*, 2020, n. 66, p. 179.

<sup>33</sup> L.A. PAREDES LOZADA, *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*, Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018, pp. 92-93.

<sup>34</sup> *Ibidem*, p. 134.

<sup>35</sup> Como se citó en T. GÓMEZ ROJAS, *La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional*, Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, 2018, p. 29.

<sup>36</sup> *Vid.* A. VILLAVICENCIO RÍOS, *El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado*, en *Derecho PUCP*, 2013, n. 71, p. 319.

<sup>37</sup> *Vid.* Z. ADAMS ET AL., *La importancia económica de la legislación de protección del empleo y sobre modalidades diferentes de empleo en 117 países, 1990-2013*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 2019, n. 1, p. 10.

aceptarse cláusula alguna que implique su desconocimiento<sup>38</sup>. Al mismo tiempo, el art. 29 de la Ley del trabajo contempla el despido nulo, del cual Toledo Toribio<sup>39</sup> 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. Otro de los despidos prescritos en la norma es el indirecto, del cual Valderrama<sup>40</sup> estipuló que esta clase de cese se produce por los actos de hostilidad que el empleador perpetra sobre el trabajador (art. 30, Ley del trabajo), encontrándose este último a darse por despedido y solicitar una indemnización por despido arbitrario.

Sobre lo mencionado en la línea anterior, Halidu<sup>41</sup> en Nigeria señaló que el despido indirecto se produce por el mal comportamiento del empleador con su trabajador. Por su cuenta, Silva Irarrázaval<sup>42</sup> consideró que el hecho que exista diferencias entre el despido arbitrario y el despido indirecto no implica que sean presupuestos totalmente distintos. De otra parte, Ndobela y Odeku<sup>43</sup> especificaron que en Sudáfrica se dispone que ante un despido injusto la Corte o arbitro podrá ordenar una indemnización. 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<sup>44</sup>.

### 2.2.1. Audiencia de conciliación

De otro lado, Narbaiza Chanducas<sup>45</sup> indicó que en Perú el proceso

---

<sup>38</sup> Vid. A. SIERRA HERRERO, *Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo. Problemas suscitados a raíz del tope de la UF 90*, en *Ius et Praxis*, 2018, n. 2, p. 22.

<sup>39</sup> Como se citó en P.A. CATAFORA SANTISTEBAN, *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral*, en *Gestión en el Tercer Milenio*, 2016, n. 38, p. 80.

<sup>40</sup> Como se citó en M.A. ARANDA CASTILLO, *La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo*, Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2019, pp. 28-29.

<sup>41</sup> F. HALIDU, *Echoes of Colonialism: Implications of Wrongful Dismissal Judgments in Nigeria and Canada*, Thesis for the Degree of Master, University of Northern British Columbia, 2016, p. 39.

<sup>42</sup> L.A. SILVA IRARRÁZAVAL, *El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho?*, en *Ius et Praxis*, 2019, n. 2, p. 444.

<sup>43</sup> R.K. NDOBELA, K.O. ODEKU, *Revisiting The Remedies Of Unfair Dismissal At The Workplace*, en *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2015, vol. 6, n. 4, p. 523.

<sup>44</sup> Vid. R.U. DEVI, *Legal Compliances in the Termination of Employees: An Indian Perspective*, en *CLEAR*, 2019, vol. 10, n. 6, p. 14.

<sup>45</sup> K.J. NARBAIZA CHANDUCAS, *El juzgamiento anticipado como medio para fortalecer la conciliación*

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<sup>46</sup>. Así, Quiroz<sup>47</sup> 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 art. 43 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<sup>48</sup>. 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<sup>49</sup>. Para que la conciliación surta eficacia debe evaluarse el rol del juez, quien actuará como mediador<sup>50</sup>.

---

[en el proceso laboral oral](#), Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2019.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 40.

<sup>47</sup> Como se citó en M.S. RODRÍGUEZ CRUZADO, [La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos](#), Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2018, p. 36.

<sup>48</sup> *Vid.* M.F. SERRA-LANDÍVAR, [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, 2016, pp. 50-53.

<sup>49</sup> *Ibidem*, pp. 54-55.

<sup>50</sup> *Vid.* D.K. PADILLA GARCÍA, *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, 2018, p. 79.

### 2.2.2. Audiencia de juzgamiento

Como bien se señaló, de no haber acuerdo conciliatorio o si fue parcial se procederá a la audiencia de juzgamiento (art. 44 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<sup>51</sup>. 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<sup>52</sup>. 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<sup>53</sup>.

La primera etapa de la audiencia de juzgamiento es la de confrontación de posiciones, (art. 45 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<sup>54</sup>. Por consiguiente, se regula la etapa de actuación probatoria (art. 46 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<sup>55</sup>. Concluida esta etapa, prosiguen los alegatos (art. 47 NLPT), donde las partes deben de vincular los hechos que han sido probados y cómo se llegaron a probar<sup>56</sup>.

---

<sup>51</sup> Vid. A.P. BAZÁN CRUZ, *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, 2017, pp. 50-51.

<sup>52</sup> Vid. L. ROJAS RUIZ, *La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano*, Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2015, pp. 67-68.

<sup>53</sup> Vid. L.C. JARA SÁNCHEZ, *El ejercicio del deber de dirección del órgano jurisdiccional en la etapa de actuación probatoria*, en *Revista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*, 2019, n. 1, p. 89.

<sup>54</sup> Vid. N.F. DÍAZ ARCE, T. DIESTRA AREVALO, *op. cit.*, p. 93.

<sup>55</sup> Vid. J.C. RODRÍGUEZ ACOSTA, *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, 2017, pp. 51-52.

<sup>56</sup> Vid. L. VINATEA RECOBA, *Los alegatos en el nuevo proceso laboral*, en *Thémis*, 2014, n. 65, p.

Finalmente, en la etapa de sentencia el fallo se expide al final de la audiencia<sup>57</sup>. 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<sup>58</sup>.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú<sup>59</sup>, la NLPT se presentaba como una introducción provechosa para el sistema judicial peruano, ya que el beneficio que recibirían las partes del proceso era que los conflictos laborales se desenvolverían de forma breve, célere, sencilla, y predominando la oralidad. Así, las controversias laborales se resolverían con rapidez en una media de 6 meses agotadas todas las instancias, que con la anterior ley (LPT), duraban muchos años (§§ 1-2).

No obstante de lo mencionado, de acuerdo a los datos oficiales del Sistema Integrado de Justicia del Poder Judicial del Perú (SIJ), el lapso de duración del expediente principal del proceso laboral (ordinario y abreviado) de la NLPT, fue el siguiente: 1) en 2013 210 días; 2) en 2014 277 días; 3) en 2015 317 días; 4) en 2016 423 días; 5) en 2017 537 días.

En cuanto al lapso de duración de la tramitación del recurso de apelación de sentencia de primera instancia o auto final de segunda instancia en los procesos laborales (ordinario y abreviado) de la NLPT, fue el siguiente: 1) en 2013 104 días; 2) en 2014 124 días; 3) en 2015 142 días; 4) en 2016 149 días; 5) en 2017 170 días.

Por esa razón, puede verse que pese a que uno de los objetivos de la NLPT y de la implementación del principio de oralidad era otorgar celeridad a los procesos, ello no se ha venido cumpliendo de la forma más adecuada.

**Cuadro 1** – Indicadores de desempeño del PP0099, *Celeridad en los procesos judiciales laborales*

Nivel del objetivo	Nombre del indicador	Descripción	2013	2014	2015	2016	2017*
<b>Resultado Específico</b> Celeridad de los procesos de justicia laboral	1. Tiempo de duración del expediente principal del proceso laboral ordinario y abreviado de la NLPT (días)	Establece el tiempo de duración del proceso laboral de la NLPT, desde la fecha del ingreso del expediente principal	210	277	317	423	537

130.

<sup>57</sup> Vid. J.L. MAYOR SÁNCHEZ, [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](#), en *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, 2014, n. 1, p. 163.

<sup>58</sup> Vid. C. PUNTRIANO ROSAS, [Propuestas para la mayor eficacia de los fallos: sentencias laborales](#), en [elperuano.pe/suplemento/juridica](#), 11 setiembre 2018, p. 4.

<sup>59</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, [Beneficios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo](#), 2010.

	calendarios)	a mesa de partes (independientemente del año de ingreso), hasta la fecha final de la última resolución (del año en curso)					
	<b>2.</b> Tiempo de duración de la calificación de la demanda en los procesos ordinario y abreviado de la NLPT (días calendarios)	Establece el tiempo de duración de la calificación de la demanda, desde la fecha de su presentación en mesa de partes, hasta la fecha de emisión del primer auto de la calificación de la demanda (ya sea admitido y no admitido)	47	51	61	66	42
	<b>3.</b> Tiempo de duración del trámite del recurso de apelación de sentencia o auto final de segunda instancia en los procesos ordinario y abreviado de la NLPT (días calendarios)	Tiempo de duración del trámite del recurso de apelación de sentencia o auto final de segunda instancia en los procesos ordinario y abreviado de la NLPT	104	124	142	149	170
<b>Producto 1</b> Proceso judicial tramitado y calificado	<b>4.</b> Índice de resolución de expedientes	Establece la relación entre los expedientes que fueron resueltos e ingresados en el mismo periodo	77%	86%	80%	107%	88%
	<b>5.</b> Porcentaje de Notificaciones Electrónicas emitidas con la NLPT	Establece porcentaje de Notificaciones Electrónicas emitidas con la NLPT			63%	66%	
	<b>6.</b> Tiempo de elaboración del informe técnico del equipo de peritos (días calendarios)	Establece el Tiempo de elaboración del informe técnico del equipo de peritos contables				3	4
<b>Producto 2</b> Personal Judicial con competencias adecuadas	<b>7.</b> Porcentaje de procesos ordinarios concluidos por conciliación	Establece el porcentaje de procesos ordinarios laborales que han concluido en audiencia	11%	8,4%	7,6%	7,4%	5,7%

		conciliación					
	8. Evaluación satisfactoria en la de capacitación asistida	Establece el porcentaje de personas que obtienen una calificación aprobatoria en las capacitaciones realizadas		82%	78%	98%	
Producto 3 Despachos judiciales debidamente implementados	9. Porcentaje de audiencias de conciliación realizadas en los procesos ordinarios	Establece el porcentaje de audiencias de conciliación realizadas respecto al número de audiencias de conciliación programadas	93%	95%	91%	87%	89%
	10. Porcentaje de audiencias de juzgamiento realizadas en los procesos ordinarios	Establece el porcentaje de audiencias de juzgamiento realizadas respecto al número de audiencias de juzgamiento programadas	92%	96%	90%	87%	89%

\* Enero-abril.

Sólo los valores correspondientes al Resultado Específico son calculados por mediana en días calendarios.

Indicador 5: las bases de datos sobre las Notificaciones electrónicas 2017, no son centralizadas aún por la Gerencia de Informática. El cálculo del indicador se inicia en el 2015.

Indicador 6: Sistema de Peritos Contables. El cálculo del indicador se inicia en el año 2016

Indicador 8: base de datos de las instituciones educativas con grado superior. El año 2017 no cuenta con información dado que los promedios son calculados anualmente. El cálculo del indicador se inicia en el 2014.

**Fuente:** SIJ

Por otro lado, los países de América del Sur han contemplado también, desde hace unos años, en sus legislaciones a la oralidad como base del desenvolvimiento de sus procesos laborales, estando presente como en el Perú tanto en la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento con motivo de dotar de celeridad a los procesos judiciales.

**Cuadro 2** – El principio de oralidad en la legislación comparada

Venezuela	Ecuador	Chile	Colombia
Ley Orgánica Procesal del Trabajo  <i>Gaceta Oficial</i> , 13 agosto 2002, n. 37.504	Código del Trabajo  Supl. 16 diciembre 2005, n. 167, y sus modificatorias	Código del Trabajo  Texto refundido, coordinado y sistematizado y sus modificatorias	Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social  D-Ley 2158/1948 y sus modificatorias
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Demanda oral o escrita</li> <li>2. Audiencia preliminar: conciliación o arbitraje</li> <li>3. Participación activa del juez en la audiencia preliminar</li> <li>4. 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</li> <li>5. El registro de la audiencia de juicio es a través de medios digitales</li> <li>6. El magistrado expide sentencia en un lapso de 60 minutos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La demanda puede ser de forma oral o escrita</li> <li>2. El principio de oralidad materializa el principio de inmediación</li> <li>3. En el proceso laboral el juez efectúa preguntas de forma libre, tanto a las partes, testigos y peritos</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La demanda, las excepciones y medios de defensa son de forma oral en la audiencia preparatoria</li> <li>2. Las actuaciones procesales son orales, las cuales son registradas en audio y video</li> <li>3. 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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La demanda es de forma oral en el procedimiento ordinario</li> <li>2. Las actuaciones procesales son orales y son registradas en audio y video, sin suspensión del registro</li> <li>3. 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</li> <li>4. El planteamiento del recurso de apelación es de forma oral</li> </ol>

**Fuente:** L. ROJAS RUIZ, [La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano](#), Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2015

### 3. 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<sup>60</sup>.

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 Lecca<sup>61</sup>, esta concuerda con una orientación para comprender el fenómeno social y tiene como sustento otra indagación.

Sobre el diseño de investigación, se usó el de teoría fundamentada cuyo objeto primordial de este diseño es la procreación de una teoría, por eso este diseño comprende un grupo de métodos para crear esa teoría<sup>62</sup>.

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

---

<sup>60</sup> Vid. P. BEDREGAL, C. BESOAIN, A. REINOSO, T. ZUBAREW, [La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud](#), en *Revista Médica de Chile*, 2017, n. 3, p. 374.

<sup>61</sup> F.R. CARRUITERO LECCA, *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*, San Bernardo Libros Jurídicos, 2014, p. 180.

<sup>62</sup> Vid. A.P. CARLIN, Y.H. KIM, *Teaching Qualitative Research: Version of Grounded Theory*, en [Grounded Theory Review](#), 2019, vol. 18, n. 1, p. 35.

como se manifiesta, considerando un límite espacial y temporal; se explica la problemática sin insertar variaciones<sup>63</sup>.

### 3.2. Categorías y subcategorías

En las investigaciones cualitativas existen las categorías, con un rol similar a las variables<sup>64</sup>. 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.

### 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, 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,

---

<sup>63</sup> Vid. M. ROJAS CAIRAMPOMA, *Tipos de Investigación Científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación*, en *Revista Veterinaria Argentina*, 2015, n. 1, p. 7.

<sup>64</sup> Vid. U. KUCKARTZ, *Qualitative Content Analysis: From Kracauer's Beginnings to Today's Challenges*, en *Forum: Qualitative Social Research*, 2019, vol. 20, n. 3, p. 6.

implicando un procedimiento práctico en la indagación social<sup>65</sup>.

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.

**Cuadro 3** – Entrevistados (Abogados litigantes, especialistas en Derecho laboral)

Nombre y apellido	Profesión/cargo	Institución	Años de experiencia
Magaly Alarcón Salas	Socia	Vinatea & Toyama	Más de 17
Pedro Franco López Moreno	Asesor legal laboral	Independiente	Más de 11
Sebastián Soltau Salazar	Asesor legal laboral	Independiente	Más de 8
Juan Muñoz Becerra	Asesor legal laboral	Independiente	Más de 23
Roberto Carlos Díaz Sánchez	Abogado litigante	Independiente	Más de 17
Franklin Augusto Jiménez Ortiz	Asesor legal laboral	Casa Grande S.A.A. – Grupo Gloria	Más de 6
César Enrique Llorente Vilchez	Asociado	Elías Mantero Abogados	Más de 6
Luis Miguel Romero Palacios	Director legal	GRP Services S.A.C.	Más de 9
Alfonso Yasuyoshi Higa García	Asociado	Vinatea & Toyama	Más de 7
Francisco Carrasco Cabezas	Senior	KMPG Perú	Más de 5

**Fuente:** elaboración propia

<sup>65</sup> *Vid.* R. PÉREZ-LUCO ARENAS, L. LAGOS GUTIÉRREZ, R. MARDONES BARRERA, F. SÁEZ ARDURA, *Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teórica y emergente*, en *Ámbitos*, 2018, n. 39, p. 6.

### 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<sup>66</sup>. 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 Carrera<sup>67</sup>, 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.

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.

Ahora, las estadísticas presentadas como las del SIJ sobre la duración de los procesos laborales con la actual NLPT constituyen datos referenciales debido a la naturaleza de la investigación cualitativa.

### 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 posibilitó 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

---

<sup>66</sup> Vid. P. BANSAL, W.K. SMITH, E. VAARA, *New Ways of Seeing through Qualitative Research*, en *Academy of Management Journal*, 2018, vol. 61, n. 4, p. 1193.

<sup>67</sup> R.M. HERNÁNDEZ CARRERA, [\*La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada\*](#), en [\*Cuestiones Pedagógicas\*](#), 2014, n. 23, p. 188.

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<sup>68</sup>.

### 3.8. Método de análisis datos

Según Murillo<sup>69</sup> 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. 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.

### 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<sup>70</sup>. Esta investigación respetó los lineamientos

---

<sup>68</sup> Vid. W.I ABANTO VÉLEZ, *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*, Universidad César Vallejo, 2013, p. 67.

<sup>69</sup> Como se citó en P. SCETTINI, I. CORTAZZO, *Análisis cualitativo de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*, Editorial de la Universidad de la Plata, 2015, p. 38.

<sup>70</sup> Vid. N. NIGAR, *Hermeneutic Phenomenological Narrative Enquiry: A Qualitative Study Design*, in *Theory & Practice in Language Studies*, 2020, vol. 10, n. 1, p. 15.

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.

## 4. Resultados

En este capítulo se enuncian los resultados obtenidos tanto en la guía de entrevista como en la guía de análisis documental, para lo cual se tomó en cuenta los objetivos de la investigación.

### 4.1. Presentación de los datos

A continuación, se procedió a establecer los resultados de la investigación.

#### 4.1.1. Descripción de los resultados del instrumento guía de entrevista

Respecto a la guía de entrevista, se elaboraron preguntas en relación a los objetivos de la investigación. El objetivo general contó con tres preguntas, siendo que el objetivo específico 1 y objetivo específico 2 también; lográndose obtener un total de nueve preguntas.

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*, la 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 García, Jiménez Ortiz, Alarcón Salas, Díaz Sánchez, Romero Palacios, Muñoz Becerra, Carrasco Cabezas, Llorente Vélchez y López Moreno 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 Salazar 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 del objetivo general, 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 Vílchez, Díaz Sánchez, López Moreno, Higa García, Jiménez Ortiz, Carrasco Cabezas, Muñoz Becerra, Romero Palacios y Alarcón Salas 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 Salazar 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 del objetivo general, 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 Salas, López Moreno, Soltau Salazar, Jiménez Ortiz, Carrasco Cabezas y Romero Palacios 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 Becerra, Higa García y Llorente Vilchez 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 Sánchez 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 del objetivo general, 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 – *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* – la

primera 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 entrevistados Romero Palacios, Alarcón Salas, López Moreno, Muñoz Becerra, Díaz Sánchez y Llorente Vílchez 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 Ortiz 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 Cabezas y Soltau Salazar, 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 García 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 primera pregunta del objetivo específico 1, 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 segunda 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 Cabezas, Romero Palacios, Alarcón Salas, López Moreno, Jiménez Ortiz, Llorente Vílchez y Muñoz Becerra 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 García y Soltau Salazar 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 Sánchez de forma general manifestó que existían juzgados que ni siquiera contaban con la tecnología para un registro.

Conforme a los resultados de la segunda pregunta del objetivo específico 1, 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 tercera 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 Salas y Muñoz Becerra 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 Moreno, Higa García y Soltau Salazar 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 (art. 30 NLPT).

Asimismo, Romero Palacios 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 Vélchez agregó que, si bien era cierto, la norma procesal establecía un plazo de un mes (art. 43 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 Ortiz consideró que el plazo de un mes era positivo para arribar a un acuerdo conciliatorio que solucionara el conflicto, por lo que Díaz Sánchez y Carrasco Cabezas

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 tercera pregunta del objetivo específico 1, 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* – la primera 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 expertos Higa García, Alarcón Salas, Carrasco Cabezas, Muñoz Becerra, López Moreno, Jiménez Ortiz, Llorente Vílchez y Romero Palacios 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 Salazar y Díaz Sánchez 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 primera pregunta del objetivo específico 2, 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 segunda 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 Cabezas, Higa García, Romero Palacios, López Moreno, Jiménez Ortiz, Llorente Víchez, Muñoz Becerra y Díaz Sánchez 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 Salas 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 Salazar 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 segunda pregunta del objetivo específico 2, 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 tercera 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 Ortiz, Romero Palacios, Muñoz Becerra y Alarcón Salas 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 Vélchez, Carrasco Cabezas y Soltau Salazar 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 Moreno y Díaz Sánchez 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 García 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 tercera pregunta del objetivo específico 2, 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.

#### 4.1.2. Descripción de los resultados del instrumento guía de análisis documental

Respecto a la guía de análisis documental, se recopilaron documentos en relación a los objetivos de la investigación. El objetivo general contó con tres documentos para su análisis, siendo que el objetivo específico 1 y objetivo específico 2 también; lográndose obtener un total de nueve documentos entre los que destacan artículos y una ponencia.

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.

De un artículo de Toledo Toribio<sup>71</sup> 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.

Respecto a un artículo de Berrocal Durán<sup>72</sup> 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

---

<sup>71</sup> O. TOLEDO TORIBIO, *Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo*, en *Unisul de Fato e de Direito*, 2018, n. 17, p. 212.

<sup>72</sup> J.C. BERROCAL DURÁN, *Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite*, en *Justicia*, 2016, n. 30.

interactuar constantemente con los sujetos procesales<sup>73</sup>.

Finalmente sobre un artículo de Marín Boscan<sup>74</sup> 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 celeré y eficaz; lo que se vislumbraba con el tiempo de la resolución de las controversias jurídicas que sucedían de forma más breve<sup>75</sup>.

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 celeré; 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 a un artículo de Arese<sup>76</sup> 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<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 129

<sup>74</sup> F.J. MARÍN BOSCAN, *Oralidad y Tutela Judicial Efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela*, en *Frónesis*, 2017, n. 2.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 239.

<sup>76</sup> C. ARESE, *El acceso a tutela judicial efectiva laboral*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2015, n. 21.

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 245.

En relación a un artículo de Pauletti y Ramírez Amable<sup>78</sup> 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<sup>79</sup>.

Por último, de un artículo de Restrepo Pimenta<sup>80</sup> 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<sup>81</sup>.

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 celeré, 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 una ponencia de Corpus Vanegas<sup>82</sup> se llegó a encontrar que,

---

<sup>78</sup> A.C. PAULETTI, M.V. RAMÍREZ AMABLE, *La prueba en el proceso por audiencias*, en *Revista de Derecho Procesal*, 2018, n. 1.

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 10.

<sup>80</sup> J.L. RESTREPO PIMENTA, *Procedimiento ordinario laboral en Colombia y Venezuela: Análisis comparativo*, en *Advocatus*, 2015, n. 24.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 180.

<sup>82</sup> J.S. CORPUS VANEGAS, *El juez modelo para la oralidad laboral*, en AA.VV., *XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal – Memorias*, Instituto Colombiano de Derecho Procesal, 2013.

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 realizaba 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<sup>83</sup>.

En cuanto a un artículo de Vinatea Recoba y Soltau Salazar<sup>84</sup>, 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<sup>85</sup>.

Finalizando, estuvo un artículo de Reynoso Castillo<sup>86</sup> 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

---

<sup>83</sup> *Ibidem*, p. 766.

<sup>84</sup> L. VINATEA RECOBA, S. SOLTAU SALAZAR, [La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento: hacia una interpretación razonada del segundo párrafo del artículo 21 de la Ley 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo](#), en *Inus et Veritas*, 2013, n. 46.

<sup>85</sup> *Ibidem*, p. 397.

<sup>86</sup> C. REYNOSO CASTILLO, [Hacia una nueva justicia laboral en México](#), en *esta Revista*, 2019, n. 3.

pruebas a fin de sostener su postura, concluyéndose con la expedición rápida de la sentencia, si es que la naturaleza del litigio lo permitía<sup>87</sup>. 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.

## 5. Discusión

A continuación, se procedió 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.

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 Arce y Diestra Arevalo<sup>88</sup> 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

---

<sup>87</sup> *Ibidem*, p. 120.

<sup>88</sup> N.F. DÍAZ ARCE, T. DIESTRA AREVALO, *op. cit.*, p. 39.

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<sup>89</sup> 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<sup>90</sup>.

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 Toribio en su artículo<sup>91</sup> 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.

Ello también coincidió con lo esgrimido por Berrocal Durán<sup>92</sup> cuando en su artículo 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; que justamente concordó con Marín Boscan<sup>93</sup> cuando en su artículo 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

<sup>89</sup> G. RAMÍREZ-GASTÓN, *op. cit.*, p. 197.

<sup>90</sup> *Ibidem*, p. 200

<sup>91</sup> O. TOLEDO TORIBIO, *op. cit.*, p. 212.

<sup>92</sup> J.C. BERROCAL DURÁN, *op. cit.*, p. 129.

<sup>93</sup> F.J. MARÍN BOSCAN, *op. cit.*, p. 239.

sin dejar de lado que el juez resolvía el conflicto con imparcialidad.

Lo mencionado anteriormente concordó con el antecedente nacional de Acopaico Ramirez y Bravo Díaz<sup>94</sup>, 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.

Lo mencionado anteriormente se relacionó con el antecedente internacional de Rojas Miño<sup>95</sup>, ya que la autora señaló que en Chile la estabilidad laboral del trabajador se protegía con una indemnización por despido arbitrario. 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.

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 sus 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<sup>96</sup>, 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<sup>97</sup> ello se podía vislumbrar, por ejemplo, cuando el magistrado cuidaba que no se atentara contra el principio de irreunciabilidad de derechos. 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.

<sup>94</sup> G.D. ACOPAICO RAMIREZ, S.E. BRAVO DÍAZ, *op. cit.*

<sup>95</sup> I. ROJAS MIÑO, *op. cit.*, p. 117.

<sup>96</sup> Como se citó en M.S. RODRÍGUEZ CRUZADO, *op. cit.*, p. 36.

<sup>97</sup> M.F. SERRA-LANDÍVAR, *op. cit.*, pp. 50-53.

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 Padilla García<sup>98</sup> para que la conciliación fuera efectiva se requería evaluar el rol del juez quien debía actuar como mediador facilitando que el acuerdo se produzca.

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 Romero<sup>99</sup>, los actos realizados en la audiencia de conciliación, donde las partes emitían sus propuestas conciliatorias, no se grababan 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 su artículo Arese<sup>100</sup> 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; 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 Amable<sup>101</sup>. Labor del magistrado que también destacaron Restrepo Pimienta<sup>102</sup> en su artículo, cuando

<sup>98</sup> D.K. PADILLA GARCÍA, *op. cit.*, p. 79.

<sup>99</sup> M.F. BARZOLA ROMERO, *op. cit.*, p. 70.

<sup>100</sup> C. ARESE, *op. cit.*, p. 245.

<sup>101</sup> PAULETTI, M.V. RAMÍREZ AMABLE, *op. cit.*, p. 10.

<sup>102</sup> J.L. RESTREPO PIMIENTA, *op. cit.*, p. 180.

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.

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 Ocampo y Sierra Sierra<sup>103</sup> 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 Ambrosi en el antecedente internacional<sup>104</sup>, 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.

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 Toquero<sup>105</sup> al decir que una de las finalidades de la oralidad era que las partes clarificaran el contenido de sus pretensiones.

Lo descrito en el párrafo anterior 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,

---

<sup>103</sup> O.A. OSORIO OCAMPO, L.A. SIERRA SIERRA, *op. cit.*

<sup>104</sup> M.E. MOSQUERA AMBROSI, *op. cit.*

<sup>105</sup> M. MONTERO TOQUERO, *op. cit.*, p. 15.

tenían que darse dentro de las audiencias y de forma oral con presencia del juez<sup>106</sup>, 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 Cruz<sup>107</sup> sobre que lo primordial en la audiencia de juzgamiento era que los principios de oralidad e intermediación se materializaran, permitiendo que los litigantes demostraran sus habilidades de litigio oral.

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 Vela<sup>108</sup> 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.

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 Sánchez<sup>109</sup> 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.

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

<sup>106</sup> *Vid.* M.F. BARZOLA ROMERO, *op. cit.*, p. 72.

<sup>107</sup> A.P. BAZÁN CRUZ, *op. cit.*, pp. 50-51.

<sup>108</sup> J. ARÉVALO VELA, *Los principios del proceso laboral*, p. 258.

<sup>109</sup> L.C. JARA SÁNCHEZ, *op. cit.*, p. 89.

proceso que imposibilitaba emitir un fallo final en la misma audiencia. Sobre la guía de análisis documental, en su ponencia Corpus Vanegas<sup>110</sup> 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, siendo coincidente con lo relatado por Vinatea Recoba y Soltau Salazar<sup>111</sup> en su artículo 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. 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 el artículo de Reynoso Castillo<sup>112</sup> 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, 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 Tuñoque<sup>113</sup> mencionó que la litigación oral era necesaria pero de forma adecuada, para así generar y obtener pronunciamientos fiables.

En cuanto a los antecedentes, en el artículo internacional de Restrepo Pimienta y Botero Cotes<sup>114</sup> 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

---

<sup>110</sup> J.S. CORPUS VANEGAS, *op. cit.*, p. 766.

<sup>111</sup> L. VINATEA RECOBA, S. SOLTAU SALAZAR, *op. cit.*, p. 397.

<sup>112</sup> C. REYNOSO CASTILLO, *op. cit.*, p. 120.

<sup>113</sup> F.E. SANCHEZ TUÑOQUE, *op. cit.*

<sup>114</sup> J.L. RESTREPO PIMIENTA, J.G. BOTERO COTES, *op. cit.*

contrastado con la investigación de Chávez Cornejo<sup>115</sup>, 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.

## 6. Conclusiones

Primera conclusión: 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.

Segunda conclusión: 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.

Tercera conclusión: 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

---

<sup>115</sup> M.M. CHÁVEZ CORNEJO, *op. cit.*

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.

## **7. Recomendaciones**

Primera recomendación: 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.

Segunda recomendación: 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.

Tercera recomendación: 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.

## 8. Bibliografía

ABANTO VÉLEZ W.I, *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*, Universidad César Vallejo, 2013

ACOPAICO RAMIREZ G.D., BRAVO DÍAZ S.E., [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, 2014

ADAMS Z., BISHOP L., DEAKIN S., FENWICK C., MARTINSSON GARZELLI S., RUSCONI G., *La importancia económica de la legislación de protección del empleo y sobre modalidades diferentes de empleo en 117 países, 1990-2013*, en *Revista Internacional del Trabajo*, 2019, n. 1, pp. 1-37

AMODIO M., BRASCHI M.E., [La oralidad en el proceso laboral como garantía de los derechos fundamentales](#), ponencia en el I Congreso Internacional de Derecho Procesal Laboral en la República Argentina, *Necesidad de la reforma del proceso laboral. Tendencia a la oralidad*, San Luis, 11-12 setiembre 2014

ARANDA CASTILLO M.A., [La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingresó directamente al cargo](#), Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2019

ARESE C., [El acceso a tutela judicial efectiva laboral](#), en [Revista Latinoamericana de Derecho Social, 2015, n. 21](#), pp. 237-256

ARÉVALO VELA J., [Los principios del proceso laboral](#), en [Lex, 2018, n. 22](#), pp. 255-269

ARÉVALO VELA J., *Tratado de derecho laboral*, Instituto Pacífico, 2016

BANSAL P., SMITH W.K., VAARA E., *New Ways of Seeing through Qualitative Research*, en *Academy of Management Journal*, 2018, vol. 61, n. 4, pp. 1189-1195

BARRETO LÓPEZ O., [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, 2016

BARZOLA ROMERO M.F., *Principios operacionales en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*, en AA.VV., *Nuevas instituciones del proceso laboral*, Gaceta Jurídica, 2014

BAZÁN CRUZ A.P., [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, 2017

BEDREGAL P., BESOAIN C., REINOSO A., ZUBAREW T., [La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud](#), en *Revista Médica de Chile*, 2017, n. 3, pp. 373-379

BERROCAL DURÁN J.C., [Ignaldad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite](#), en [Justicia, 2016, n. 30](#), pp. 122-131

- CAPOGROSSI L., *“La época de los esclavos se acabó”: género y condiciones de trabajo en las empresas de limpieza en Argentina*, en *Íconos*, 2020, n. 66, pp. 173-190
- CARLIN A.P., KIM Y.H., *Teaching Qualitative Research: Version of Grounded Theory*, en *Grounded Theory Review*, 2019, vol. 18, n. 1, pp. 29-43
- CARRUITERO LECCA F.R., *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*, San Bernardo Libros Jurídicos, 2014
- CATACORA SANTISTEBAN P.A., *El Despido Incausado y Fraudulento Laboral*, en *Gestión en el Tercer Milenio*, 2016, n. 38, pp. 77-84
- CHÁVEZ CORNEJO M.M., *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 de San Martín de Porres, 2017
- CORPUS VANEGAS J.S., *El juez modelo para la oralidad laboral*, en AA.VV., *XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal – Memorias*, Instituto Colombiano de Derecho Procesal, 2013
- DEVI R.U., *Legal Compliances in the Termination of Employees: An Indian Perspective*, en *CLEAR*, 2019, vol. 10, n. 6, pp. 12-20
- DÍAZ ARCE N.F., DIESTRA AREVALO T., *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, 2017
- FRANCO GARCÍA D.K., *Protección contra el despido arbitrario de trabajadores contratados a tiempo parcial en el Perú*, en *Revista de Derecho*, 2019, n. 52, pp. 70-87
- GÓMEZ ROJAS T., *La estabilidad laboral de los trabajadores de confianza del régimen privado en la jurisprudencia nacional*, Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, 2018
- GONZÁLEZ BIEDMA E., *“Buenas prácticas” y crisis de los principios del proceso laboral*, en M.D. RAMÍREZ BENDALA (dir.), *Buenas practicas jurídico-procesales para reducir el gasto social (III)*, Laborum, 2015
- HALIDU F., *Echoes of Colonialism: Implications of Wrongful Dismissal Judgments in Nigeria and Canada*, Thesis for the Degree of Master, University of Northern British Columbia, 2016
- HERNÁNDEZ CARRERA R.M., *La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada*, en *Cuestiones Pedagógicas*, 2014, n. 23, pp. 187-210
- JARA SÁNCHEZ L.C., *El ejercicio del deber de dirección del órgano jurisdiccional en la etapa de actuación probatoria*, en *Revista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*, 2019, n. 1, pp. 89-96
- KUCKARTZ U., *Qualitative Content Analysis: From Kracauer’s Beginnings to Today’s Challenges*, en *Forum: Qualitative Social Research*, 2019, vol. 20, n. 3, pp. 1-19

- LUCERO PILAMUNGA M.M., *[El despido ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano](#)*, Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador, 2017
- MARÍN BOSCAN F.J., *[Oralidad y Tutela Judicial Efectiva de los sujetos en el trabajo en Venezuela](#)*, en *[Frónesis](#)*, 2017, n. 2, pp. 234-257
- MAYOR SÁNCHEZ J.L., *[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](#)*, en *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, 2014, n. 1, pp. 149-167
- MEZA YANCES L., *[Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada](#)*, en *[Estudios Socio-Jurídicos](#)*, 2017, n. 2, pp. 197-221
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, *[Beneficios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo](#)*, 2010
- MONTERO TOQUERO M., *[Los principios inspiradores del proceso laboral](#)*, Tesis de Pregrado, Universidad de Valladolid, 2015
- MOSQUERA AMBROSI M.E., *[La oralidad en el Código Orgánico General de Procesos: un cambio de paradigma](#)*, Tesis de Pregrado, Universidad de Cuenca, 2016
- NARBAIZA CHANDUCAS K.J., *[El juzgamiento anticipado como medio para fortalecer la conciliación en el proceso laboral oral](#)*, Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2019
- NDOBELA R.K., ODEKU K.O., *[Revisiting The Remedies Of Unfair Dismissal At The Workplace](#)*, en *Journal of Sociology and Social Anthropology*, 2015, vol. 6, n. 4, pp. 517-524
- NEVES MUJICA J., *[El despido en la legislación y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral](#)*, en *[Themis – Revista de Derecho](#)*, 2015, n. 67, pp. 227-232
- NIGAR N., *[Hermeneutic Phenomenological Narrative Enquiry: A Qualitative Study Design](#)*, in *Theory & Practice in Language Studies*, 2020, vol. 10, n. 1, pp. 10-18
- OSORIO OCAMPO O.A., SIERRA SIERRA L.A., *[Ventajas y desventajas de la oralidad en la justicia Colombiana. Caso Manizales](#)*, Tesis de Pregrado, Universidad de Manizales, 2015
- PADILLA GARCÍA D.K., *[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, 2018
- PALOMO VÉLEZ D., *[Sobre la conducta procesal de algunos jueces. De vuelta con la unidimensionalidad de la eficiencia y la potestad conciliatoria como excusas](#)*, en *[Ius et Praxis](#)*, 2014, n. 1, pp. 377-396

- PAREDES LOZADA L.A., *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*, Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018
- PAULETTI A.C., RAMÍREZ AMABLE M.V., *La prueba en el proceso por audiencias*, en *Revista de Derecho Procesal*, 2018, n. 1, pp. 1-27
- PÉREZ-LUCO ARENAS R., LAGOS GUTIÉRREZ L., MARDONES BARRERA R., SÁEZ ARDURA F., *Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teórica y emergente*, en *Ámbitos*, 2018, n. 39, pp. 1-18
- PUNTRIANO ROSAS C., *Propuestas para la mayor eficacia de los fallos: sentencias laborales*, en [elperuano.pe/suplemento/juridica](http://elperuano.pe/suplemento/juridica), 11 setiembre 2018
- RAMÍREZ-GASTÓN G., *La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad*, en *Ius et Praxis – Revista de la Facultad de Derecho*, 2013, n. 44, pp. 195-231
- RESTREPO PIMIENTA J.L., *Procedimiento ordinario laboral en Colombia y Venezuela: Análisis comparativo*, en *Advocatus*, 2015, n. 24, pp. 173-186
- RESTREPO PIMIENTA J.L., BOTERO COTES J.G., *El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva*, en *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas – UPB*, 2018, n. 129, pp. 613-626
- REYNOSO CASTILLO C., *Hacia una nueva justicia laboral en México*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, n. 3, pp. 99-125
- RIVERA MEDINA R.C., *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, 2016
- RODRÍGUEZ ACOSTA J.C., *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, 2017
- RODRÍGUEZ CRUZADO M.S., *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos*, Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2018
- ROJAS CAIRAMPOMA M., *Tipos de Investigación Científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación*, en *Revista Veterinaria Argentina*, 2015, n. 1, pp. 1-14
- ROJAS MIÑO I., *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*, en *Ius et Praxis*, 2014, n. 1, pp. 91-122

ROJAS RUIZ L., [La oralidad como herramienta de eficiencia en la audiencia de juzgamiento del nuevo proceso laboral peruano](#), Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, 2015

SACO BARRIOS R.G., [El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú](#), en *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho 3ª Região*, 2016, n. 94, pp. 29-61

SÁNCHEZ TUÑOQUE F.E., *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*, en *Revista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*, 2019, n. 1, pp. 60-79

SCHETTINI P., CORTAZZO I., [Análisis cualitativo de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa](#), Editorial de la Universidad de la Plata, 2015

SERRA-LANDÍVAR M.F., [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, 2016

SIERRA HERRERO A., [Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo. Problemas suscitados a raíz del tope de la UF 90](#), en *Ius et Praxis*, 2018, n. 2, pp. 21-50

SILVA IRARRÁZAVAL L.A., [El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿Interpretación o creación judicial del derecho?](#), en *Ius et Praxis*, 2019, n. 2, pp. 433-458

TOLEDO TORIBIO O., [Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo](#), en *Unisul de Fato e de Direito*, 2018, n. 17, pp. 193 -217

VARGAS BOLUARTE S., *Los despidos arbitrarios en la reposición del trabajador en el distrito judicial de Lima – 2017*, Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo, 2017

VELÁSQUEZ CANO R.M., [Postulación del Nuevo Proceso Laboral: la demanda](#), en *IPEF*, 2017, n. 76, pp. 9-23

VILLAVICENCIO RÍOS A., [El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado](#), en *Derecho PUCP*, 2013, n. 71, pp. 309-339

VINATEA RECOBA L., [Los alegatos en el nuevo proceso laboral](#), en *Thémis*, 2014, n. 65, pp. 123-132

VINATEA RECOBA L., SOLTAU SALAZAR S., [La asistencia de los testigos adversos a la audiencia de juzgamiento: hacia una interpretación razonada del segundo párrafo del artículo 21 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo](#), en *Ius et Veritas*, 2013, n. 46, pp. 390-399

### *Normativa*

Constitución Política del Perú, de 29 de diciembre de 1993

Decreto Supremo 003-97-TR, de 27 de marzo de 1997, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral  
Ley 29497, de 15 de enero de 2010, Nueva Ley Procesal del Trabajo

*Jurisprudencia*

Corte Suprema de Justicia de la República 25 de mayo de 2017, [Casación Laboral n. 13634-2015](#)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*