



## IUS VOCATIO

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO

Vol. 5, n.º 5, enero-junio, 2022  
Publicación semestral. Huánuco, Perú  
ISSN: 2810-8043 (En línea)  
DOI: 10.35292/iusVocatio.v5i5.597

### AUDIENCIAS VIRTUALES EN LOS PROCESOS LABORALES Y SU VIGENCIA EN LA POSTPANDEMIA COVID-19

---

#### VIRTUAL HEARINGS IN LABOR LAWSUITS AND THEIR VALIDITY AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

JAVIER NAVAL SALINAS AVILA  
Corte Superior de Justicia de Huánuco  
(Huánuco, Perú)  
Contacto: jsalinasa@pj.gob.pe  
<https://orcid.org/0000-0002-1963-6338>

#### RESUMEN

La realización de audiencias virtuales en el Perú es producto de una disposición efectuada por el Poder Judicial debido al estado de emergencia nacional provocado por la COVID-19. Se sabe que la finalidad de esta disposición fue restablecer el servicio de administración de justicia en el país; sin embargo, estando a puertas de superar la crisis sanitaria, resulta trascendental analizar y evaluar su vigencia, en aras de brindar al justiciable un proceso laboral moderno, apoyado en herramientas tecnológicas y electrónicas, en el marco del fortalecimiento y la consolidación del uso de las tecnologías de información y comunicación en el sistema judicial laboral peruano.

**Palabras clave:** audiencia virtual; proceso laboral; tecnologías de información y comunicación; postpandemia COVID-19.

**Términos de indización:**

## ABSTRACT

The implementation of virtual hearings in Peru is the product of a rule dictated by the Judiciary due to the national state of emergency caused by the COVID-19 pandemic. It is a well-known fact that the purpose of this ruling was to reestablish the administration of justice in the country; however, being on the verge of overcoming the health crisis, it is vital to analyze and evaluate its validity with the aim of offering the procedural party a modern labor lawsuit, based on technological and electronic tools, within the context of the strengthening and consolidation of the use of information and communication technologies in the Peruvian legal labor system.

**Key words:** virtual hearing; labor lawsuit; information and communication technologies; post COVID-19 pandemic.

**Indexing terms:**

**Recibido:** 16/05/2022

**Revisado:** 22/06/2022

**Aceptado:** 23/06/2022

**Publicado en línea:** 30/06/2022

**Financiamiento:** Autofinanciado.

**Conflicto de interés:** El autor declara no tener conflicto de interés.

## 1. INTRODUCCIÓN

Como sabemos, la pandemia a causa de la COVID-19 y el aislamiento social obligatorio decretado por el Gobierno impactaron duramente en todas las actividades sociales, como la salud, política, economía, educación, etc., lo que, a su vez, demandó que se adopten nuevos mecanismos a fin de procurar el normal desarrollo en sociedad. El sistema judicial peruano no ha sido la excepción, puesto que, a fin de no paralizar la labor jurisdiccional, el Poder Judicial, a través de su Consejo Ejecutivo, ha elaborado e implementado una serie de herramientas tecnológicas que permitieron llevar adelante los

procesos judiciales, procurando conservar el aislamiento y el distanciamiento social obligatorio. Una de estas —de las más trascendentales— es la realización de audiencias a través de plataformas digitales.

Lo cierto es que el Poder Judicial, independientemente de la pandemia, tiene como política institucional el uso de las tecnologías de información y comunicación (en adelante TIC) para alcanzar un sistema de justicia moderno apoyado en herramientas tecnológicas que permitan brindar un servicio de justicia eficiente a los justiciables. Por ello, a puertas de superar la crisis sanitaria, resulta trascendente analizar y evaluar su vigencia en razón de los fundamentos señalados, por su importancia dentro del proceso y por las particularidades que tiene en el proceso laboral peruano.

## **2. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN COMO HERRAMIENTAS DEL PROCESO JUDICIAL**

Las TIC son una revolución mundial producto de la interacción entre las telecomunicaciones y la informática, cuyo componente principal recae sobre un elemento denominado internet. Existen diversos conceptos sobre ellas, entre las que podríamos considerar la que propone Ikusi Velatia (s. f.):

Son el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, la producción, procesamiento, el tratamiento, almacenamiento, la transmisión y comunicación de información presentada en diferentes códigos (ya sea texto, sonido, imagen, entre otros).

Las tecnologías de la información y comunicación han creado —y crean— nuevas formas de comunicación, permitiendo mejorar el nivel de estas (haciéndolas más rápidas y de mayor calidad); traduciendo esto a una reducción de costes y tiempo tanto en el mundo de los negocios como en la vida misma, proporcionando una mayor comodidad y mejorando la calidad de vida de las personas (párrs. 3-4).

Esta evolución ha permitido que las TIC influyan en varios ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de todos países. El sistema de administración de justicia no es ajeno a esta revolución, motivo por el cual

en su ámbito se ha generado un nuevo paradigma en la forma tradicional de ver el sistema jurisdiccional, y ha dado lugar a que en la actualidad se hable de justicia cibernética, *cyber justice* o justicia digital, expediente judicial electrónico, administración de justicia estructurada y ejecutada con base en el uso de herramientas tecnológicas, internet, sistema electrónico, página web, *apps*, entre otros.

Al respecto, Lillo (2010) menciona que el uso de las TIC puede agruparse en dos grandes objetivos del sistema de administración de justicia:

Primero, mejorar la gestión y el desempeño de las instituciones del sistema judicial (especialmente del Poder Judicial) en un sentido amplio, ya sea del despacho judicial a nivel estructural, como la organización de recursos humanos y materiales, como a su vez, respecto a la forma en que se manejan los casos. En segundo lugar, la implementación de TIC puede tener por objeto generar o mejorar el vínculo existente entre el sistema judicial y las diversas instituciones que lo componen y la ciudadanía, mejorando el nivel de acceso a la justicia. Dentro de cada uno de estos dos objetivos generales, es posible identificar, a su vez, varios tipos de herramientas tecnológicas, que servirán a dichos fines:

- Para mejorar la gestión y desempeño: Herramientas de mejoramiento de la gestión y tramitación de causas; de mejoramiento en la calidad de la información producida en audiencia; para facilitar el fallo de la causa.
- Para mejorar el acceso a la justicia: utilización de herramientas, normalmente basadas en tecnologías web para dar mayor acceso a la información y facilitar el acceso a diversos servicios judiciales, y así mejorar la relación de los órganos del sistema de justicia/ciudadanos (pp. 1-2).

De este modo, las TIC sirven como instrumento de apoyo en la estructuración del sistema de administración de justicia, de tal manera que el servicio de justicia que brinda el órgano jurisdiccional debe adaptarse y evolucionar de acuerdo con el desarrollo y el avance tecnológico en que vivimos y con las reales necesidades de los justiciables. Así, se deja atrás las antiquísimas prácticas judiciales para tener un proceso judicial moderno, práctico y apoyado en la tecnología, como refiere Susskind (2019): «la incorporación de la tecnología a la justicia debe partir de una premisa:

no concebir a las Cortes como un lugar, sino como un servicio» (p. 95; traducción nuestra), aquel destinado a los intereses de los justiciables.

En ese sentido, podemos concluir que su uso y su aplicación en la administración de justicia

se justifica[n] en el sentido de que permite[n] a las partes de un proceso judicial estar interconectadas en la mayor medida posible durante todo el trámite del proceso judicial, con el uso de herramientas tecnológicas, por ejemplo, a través de videoconferencias [o videollamadas en la realización de las audiencias], lo que va a incidir directamente en la forma de administración de justicia [así como en la transformación de la forma tradicional forma de gestión procesal], esperando que esta se realice de la forma más transparente, eficaz y eficiente posible (Sánchez, 2021, pp. 6-7).

### **3. SISTEMA DE AUDIENCIAS EN EL PROCESO LABORAL PERUANO**

Una de las grandes reformas y novedades que trajo la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), es el proceso por audiencias, cuya estructura procedimental está diseñada para que, una vez presentados por escrito los actos postulatorios (demanda y contestación de la demanda), se desarrollen espacios de interacción denominados audiencias, en donde las partes y el juez se reúnen a fin de realizar una serie de actos procesales conducentes para los fines del proceso.

Como refiere el profesor Giovanni Priori (2010), «las audiencias permitirían el contacto directo entre el juez, las partes, sus abogados y demás sujetos intervinientes en el proceso (inmediación) y la posibilidad de realización de una serie de actos procesales en un solo momento (concentración)» (p. 131). Esto ocurre mediante la predominancia del uso de la palabra (oralidad) en el menor tiempo posible (celeridad), y reduciendo al máximo los costos que irrogan el proceso (economía procesal), principios que inspiran el actual derecho procesal laboral.

De ahí que podemos concluir que la audiencia es aquel acto (evento jurídico) dentro del proceso cuya finalidad es la realización de actos procesales en un determinado caso-proceso, en el marco de las normas

adjetivas que la regulan y con la garantía del debido proceso. Por lo tanto, en el caso laboral, es evidente que nos encontramos frente a un proceso laboral estructurado bajo un sistema procesal por audiencias en el que se realizan de manera concentrada diversos actos procesales.

Ahora bien, dentro del proceso laboral podemos identificar que existen básicamente cuatro tipos o categorías de audiencias: audiencia única (realizada en el proceso abreviado), audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento (estas dos últimas efectuadas en el proceso ordinario) y audiencia de vista de la causa (en segunda instancia). En estas se realizan actos procesales como la confrontación de posiciones, las tachas, las excepciones, la conciliación, el saneamiento procesal, la fijación de puntos controvertidos, la admisión y la actuación probatoria. Sobre la actuación probatoria, el inciso 5 del artículo 46 de la NLPT dispone lo siguiente:

Si, agotada la actuación de los medios probatorios, fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización, citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas.

Por último, cabe aclarar que todas las audiencias mencionadas se realizan de manera presencial en los ambientes del órgano jurisdiccional correspondiente, en cuyo espacio se procura garantizar, en esencia, los principios que inspiran el nuevo modelo del proceso laboral, esto es, el principio de publicidad, intermediación y contradicción.

#### **4. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS APLICADAS EN LAS AUDIENCIAS DEL PROCESO LABORAL**

En la actualidad, puede considerarse que el proceso laboral peruano ha sido diseñado para ser uno de los procesos más céleres y modernos del sistema judicial, apoyado con herramientas tecnológicas que permiten dar soporte a todas las actuaciones realizadas dentro del procedimiento. Como menciona el profesor Javier Arévalo (2016), la comisión encargada de elaborar el anteproyecto de la NLPT consideró como objetivos, entre otros,

facilitar el acceso a la justicia de los trabajadores y prestadores de servicios, y facilitar la introducción de nuevas tecnologías mediante la introducción del proceso oral, la tecnología informática y electrónica en el desarrollo de los procesos.

En ese sentido, el proceso laboral, en comparación con otros procesos, es uno de los más modernos y avanzados del sistema judicial, no solo porque está inspirado y construido sobre la base de la celeridad, la oralidad, la inmediación, la economía procesal y la concentración, sino también porque se apoya de herramientas tecnológicas que permiten la materialización de estos principios. Estas son, por ejemplo, el Sistema de Notificaciones Electrónicas (Sinoe), la digitalización de los escritos y resoluciones en el Sistema Integrado Judicial (SIJ), la mesa de partes electrónica, la agenda electrónica, el sistema de grabación y registro de audio y video, y la implementación progresiva del Expediente Judicial Electrónico laboral (EJE), que es el más importante avance de los últimos años y que viene ejecutándose en ciertas cortes superiores del país.

En esa línea, las audiencias laborales superan a las de otros procesos, ya que se ha dejado atrás la elaboración de las tan tediosas y tradicionales actas de audiencias (reservándose solo para la anotación de incidencias y datos relevantes), así como la grabación simple en audio en dispositivos convencionales, como en el caso penal, pasando a un nuevo modelo de audiencias. Así, en el proceso laboral se cuenta con un sistema de audiencias audiovisual integrado al SIJ, cuyo registro en audio y video permite garantizar la fidelidad, conservación y reproducción del contenido, lo que, a su vez, permite que la oralidad trascienda. Además, la posibilidad de grabar el proceso se configura como una herramienta que permite al juez y a las partes revisar las actuaciones realizadas mediante una reproducción altamente fiel a lo acontecido en la realidad, grabación que formará parte de los expedientes, y cuyo acceso es libre para las partes (Vinatea y Toyama, 2019).

De este modo, puede comprobarse que el sistema de audiencias en el proceso laboral está dotado de herramientas tecnológicas que permiten que absolutamente todas las audiencias realizadas, tanto en primera como en segunda instancia, queden grabadas en audio y video, y cuyo registro puede visualizarse en cualquier momento, ya sea por las partes, los magistrados o

los servidores jurisdiccionales, e incluso permite la facilidad de manejar la información proporcionada para la resolución del caso.

## **5. AUDIENCIA VIRTUAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA Y SU VIGENCIA EN EL PROCESO LABORAL**

Como referimos al inicio de este trabajo, mediante el Decreto Supremo n.º 044-2020-PCM, de fecha 15 de marzo de 2020, se decretó el estado de emergencia nacional por las graves circunstancias a consecuencia de la COVID-19, ordenándose el aislamiento social obligatorio (cuarentena).

En ese escenario, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial se vio en la necesidad de reforzar y tomar medidas, a fin de poder restablecer el servicio de administración de justicia, por lo que emitió la Resolución Administrativa n.º 129-2020-CE-PJ, de fecha 27 de abril de 2020, que aprobó las medidas de reactivación de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, posterior al levantamiento del aislamiento social obligatorio.

Así, se observó que una de las actuaciones procesales que implica contacto y reunión directa entre las partes dentro del proceso es la audiencia. Por tal motivo, se dispuso que la realización de audiencias y diligencias sea de forma virtual, para lo cual se amplió y gestionó la habilitación de correos electrónicos, cuentas Google, presentación de escritos a través de la mesa de partes virtual y equipos tecnológicos, a fin de implementar plataformas virtuales que permitieran una conexión óptima entre el personal jurisdiccional, los abogados y los justiciables.

En ese estado, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, mediante la Resolución Administrativa n.º 173-2020-CE-PJ, de fecha 25 de junio de 2020, aprobó el Protocolo Temporal para Audiencias Judiciales Virtuales durante el Período de Emergencia Sanitaria. Asimismo, específicamente para los procesos laborales, como propuesta del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETII-NLPT), se emitió la Resolución Administrativa n.º 190-2020-CE-PJ, de fecha 16 de julio de 2020, en la que se aprobó el Protocolo de Adecuación de los Procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al Tiempo de Pandemia Ocasionada por el COVID-19, marco normativo que a la fecha cumple de instrumento legal regulatorio.

Ahora bien, es menester tener presente que esta novísima modalidad de audiencias y el uso de las plataformas virtuales, como Google Meet, Zoom, Skype o Google Classroom, existen y han convivido con nosotros desde hace ya varios años, sin que se le haya dado la importancia debida, o simplemente se desconocía cómo encajarlas y emplearlas dentro del proceso judicial, hasta que nos vimos obligados por la coyuntura (Vergel y Cavani, 2020).

La audiencia virtual consiste básicamente en la reunión de todas las partes involucradas en un proceso, a través de una plataforma digital (Google Meet, Zoom, etc.), mediante equipos informáticos (computadoras, celulares, etc.) conectados a internet, y en cuyo espacio es posible la interacción de los intervinientes en tiempo real. Para ello, se requirió que las partes (jueces, especialistas y secretarios judiciales, abogados y justiciables) contaran con computadoras o laptops con cámara y salida de audio y video, además de conexión a internet, una dirección de correo electrónico (Gmail, Hotmail, etc.) y número de celular con extensión a WhatsApp, para que, a través de estos, se haga posible una conexión digital que permita la interacción. Esto se hizo posible con el uso del aplicativo Google Meet, que permite realizar una reunión grabada y registrada en audio y video, y luego almacenada en el Drive de la cuenta Google del respectivo órgano jurisdiccional.

Por lo expuesto, podemos concluir que, técnicamente, la realización de audiencias virtuales en el proceso laboral es perfectamente compatible con su diseño tecnológico, puesto que su desarrollo, los actos procesales efectuados en él y su posterior registro en audio y video no sufren alteración alguna. Además, lo único que se reemplaza es el espacio físico por el digital, lo que no sucede en otros procesos judiciales, como los penales, civiles o de familia.

En ese sentido, y limitándonos al proceso laboral, Vergel y Cavani (2020), con respecto a las audiencias virtuales, consideran que este contexto es una gran oportunidad para que el Poder Judicial, a través de sus Cortes Superiores, y teniendo en cuenta sus respectivas realidades, procure adoptar todas las medidas necesarias para facilitar el teletrabajo o trabajo remoto, sin limitarse a la preocupación de la producción de resoluciones judiciales y sus notificaciones, y así ocuparse también de otros aspectos como las audiencias virtuales. Y es que —señalan los autores— un

punto importante que debe tenerse en cuenta es que la virtualidad y la promoción tecnológica deben ser manejadas con absoluta prescindencia de la emergencia sanitaria, en el ámbito privado y más en el sector público.

Por tanto, como también refieren Vergel y Cavani (2020), sería contraproducente y nada fructífero emplear e invertir tanta tecnología en el trabajo remoto para que una vez culminado el aislamiento volvamos y retomemos nuestras laborales como lo hacíamos hasta antes de la pandemia. Así, se trata de aprender y adoptar nuevas formas de laborar dada esta situación, buscando alternativas que hagan más eficiente la gestión y la organización judicial, simplificando y haciendo más fácil a los abogados y los litigantes la tramitación de los procesos. Es decir, resulta obligatorio que el Poder Judicial gestione de forma más eficiente y conveniente los procesos judiciales, procurando la disminución y la prescindencia de las diligencias y audiencias presenciales que perfectamente pueden realizarse de manera virtual, respetando, claro está, todas las garantías procesales previstas para las partes, cuya extensión ahora abarca la seguridad informática.

En esa línea, la exigencia de adoptar esta nueva forma de llevar a cabo las audiencias permite el avance en la introducción de herramientas tecnológicas al proceso, otorgando múltiples beneficios en pro del justiciable y de la propia entidad judicial, para considerar que esta virtualidad ha llegado para quedarse y no para extinguirse una vez concluida la crisis sanitaria.

Al respecto, Suncion (2021), en su trabajo de tesis, considera que el uso de herramientas tecnológicas por parte del Poder Judicial es trascendental, dado que ayuda a que las partes procesales obtengan una justicia más celer. Asimismo, menciona que las audiencias virtuales permiten que tanto las partes como los integrantes del órgano jurisdiccional puedan conectarse desde cualquier parte y se beneficien de la comodidad y el ahorro de los costos que implica un proceso presencial. Por ello, su investigación se orientó a determinar de qué manera las audiencias virtuales influyen en la administración de justicia en el Distrito Judicial del Callao, cuya ejecución fue efectuada en la referida entidad bajo la técnica de entrevista y análisis documental aplicada a trabajadores del Ministerio Público, Poder Judicial y abogados litigantes. El autor, finalmente, concluyó que el establecimiento definitivo de las audiencias virtuales en la Corte Superior de Justicia del Callao benefició a las partes o los sujetos procesales en términos de

comodidad, tiempo y dinero, lo que, a su vez, generó un efecto positivo y eficaz en la administración de justicia.

No obstante, este ejemplo tampoco nos puede llevar a creer que tal como está regulada y diseñada la virtualidad de las audiencias no se presentan deficiencias o limitaciones en su realización. Muy por el contrario, existen situaciones que exigen trabajarlas y mejorarlas, dado el constante avance y desarrollo tecnológico, más aún si se tiene presente que toda promoción e implementación tecnológicas requieren de un seguimiento y un reajuste constante.

Otro ejemplo lo presenta Correa (2021) en su tesis, cuyo objetivo fue determinar el impacto de la pandemia por la COVID-19 en las audiencias virtuales realizadas en los procesos laborales del Distrito Judicial de Lima Norte en el 2020, cuya metodología se desarrolló bajo el enfoque cualitativo de tipo básico, con diseño de teoría fundamentada. Asimismo, el instrumento de recolección de datos que utilizó fueron las guías de análisis documental, mediante las cuales concluyó que las audiencias virtuales inciden en el proceso abreviado laboral, las mismas que están diseñadas para escuchar a las partes del proceso y promover la solución consensuada de la controversia, establecer los puntos de debate, admisión y actuación probatoria y, en la medida de lo posible, emitir la sentencia. No obstante, advierte el autor, existen ciertas deficiencias cuando los operadores del derecho emplean el sistema de la audiencia virtual en el proceso abreviado laboral, lo cual resulta perjudicial al momento de emitir la sentencia.

Asimismo —y no menos importante—, puedo dar fe, desde mi experiencia laboral como especialista de audiencias laborales desde el 2019, que a partir de la forzada implementación de la virtualidad de las audiencias se han presentado muchísimas situaciones favorables tanto para las partes como para los jueces y los servidores judiciales. Ello no solo por lo que pude observar durante el desarrollo de las audiencias, sino porque, previamente a la vista de causa, realizo actos de coordinación vía telefónica o WhatsApp, ya sea con los abogados o los justiciables, manteniendo la comunicación de manera constante y directa, y haciendo mucho más efectiva la misma. Entre las situaciones beneficiosas he podido advertir las siguientes:

1. Existe mayor contacto y comunicación entre los abogados, los justiciables y el personal jurisdiccional; esta última se realiza de manera directa, lo cual no sucedía usualmente antes de la pandemia.
2. Reduce el costo que implica el traslado de las partes hasta las instalaciones del órgano jurisdiccional. Recuérdese —y tómesese en cuenta como dato adicional que en el campo laboral un grueso número de demandas son efectuadas contra las instituciones del Estado, cuya defensa jurídica en algunos casos se encuentra en la ciudad capital; y cuando son demandados en provincia su defensa irroga un gasto, cuyo ahorro podría ser perfectamente beneficioso para la administración pública.
3. El ahorro de tiempo que implica desplazarse de un lugar a otro permite organizar de mejor manera las actividades diarias tanto de las partes como de los magistrados.
4. La reunión virtual permite que la exposición de la teoría del caso pueda expresarse de manera más práctica y dinámica, apoyada con esquemas gráficos (PPT u otros) y la exhibición de documentos mediante la pantalla compartida.
5. Toda la reunión puede ser grabada y registrada en audio y video, y luego almacenada en el Drive de la cuenta Google de cada órgano jurisdiccional para que posteriormente pueda ser compartida de manera directa e inmediata a las partes mediante dirección electrónica, y luego ser descargada e insertada al SIJ.
6. Permite que todos los involucrados se exijan adaptarse a las herramientas y los avances tecnológicos que viene implementando el Poder Judicial peruano, pues recuérdese que actualmente se está ejecutando el EJE, cuyo novísimo soporte incluye diversas tecnologías en su desarrollo, y en el cual no puede dejarse de lado las audiencias virtuales.

Por otra parte, y a fin de desvirtuar la posición contraria, surge la interrogante acerca de si existe el derecho a una audiencia presencial, y —en la misma línea— si ello impide establecer las audiencias virtuales sobre todo en el campo laboral. Al respecto es importante considerar lo que exponen Vergel y Cavani (2020):

A pesar de que la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Procesal Civil de 1993 se elaboraron en una era pretecnológica (al menos en el

Perú), en un contexto como el actual [pandemia por la COVID-19], en que sencillamente no se puede salir de casa para asistir a las clásicas audiencias e informes orales, creemos que ninguna de sus normas otorga derecho a una audiencia presencial o, lo que es lo mismo, no hay norma que prohíba o que sea incompatible con la posibilidad de llevar a cabo audiencias virtuales.

De hecho, desde el ámbito constitucional, la realización de audiencias virtuales no se encuentra prohibida, dado que estas ya se realizan en el ámbito penal así como en procedimientos ante la OCMA [Oficina de Control de la Magistratura]. Asimismo, el hecho de que las audiencias y la actuación de medios probatorios deban realizarse ante el juez (artículo V del Código Procesal Civil, CPC) y que este deba dirigirla personalmente (artículo 202 del CPC) no quiere decir que no pueda realizarse a través de un computador.

[...]

Tampoco la publicidad constituye un obstáculo (artículo 206 del CPC). En el caso de la audiencia presencial, la publicidad se da abriendo las puertas del juzgado y registrando en video o audio (aunque para uso de los sujetos del proceso). En el caso de una audiencia virtual, su contenido bien podría ser divulgado en la página web del Poder Judicial. No vemos nada que prohíba esto.

Siendo ello así, tampoco habría prohibición de que los jueces de órganos colegiados puedan comparecer, cada uno remotamente, desde sus hogares. Por supuesto, deberán «concurrir» a la audiencia (esto es, conectarse) los auxiliares jurisdiccionales que correspondan, como el especialista, el asistente de juez, el relator de sala, entre otros.

En suma, si bien las partes tienen derecho a una audiencia porque así lo prevé la ley, no tienen derecho a una audiencia presencial (párrs. 1-9).

Por lo tanto, al no existir derecho a una audiencia presencial, así como tampoco impedimento para la realización de audiencias digitales, es perfectamente viable y compatible la propuesta de establecer como regla general la audiencia virtual a los procesos laborales, reservándose y dejando la posibilidad de una audiencia física solo cuando así se solicite y lo considere el juez, atendiendo a la particularidad de cada caso concreto. Así, como dijimos anteriormente, el proceso de trabajo es una de las instancias

donde más herramientas tecnológicas se han implementado. Asimismo, la pandemia se ha presentado como una gran oportunidad para avanzar en la modernización del proceso; y queda claro que volver a las audiencias presenciales, una vez culminado el estado de emergencia sanitaria, constituiría un verdadero retroceso y una pérdida de oportunidades para el proceso laboral, que atentaría incluso contra su propia esencia y las políticas institucionales del Poder Judicial.

## 6. CONCLUSIONES

1. La implementación de herramientas tecnológicas a los procesos laborales constituye una política constante del Poder Judicial a través del ETII-NLPT, cuyo fin primordial es brindar un servicio de justicia moderno, rápido, innovador y de fácil acceso, procurando que el proceso laboral se adecúe a los avances de las TIC.
2. El proceso laboral es uno de los procesos que ha recibido el apoyo de un mayor número de herramientas tecnológicas del sistema judicial, que le permiten adoptar de manera más fácil las nuevas tecnologías, particularmente en las audiencias; puesto que, a diferencia de otros procesos, lo único que cambia es el espacio físico por uno digital, en donde la grabación y el registro del audio y video no se alteran ni afectan al proceso.
3. La virtualidad de las audiencias en el proceso laboral, exigida a causa de la pandemia por la COVID-19, debe ser considerada como una oportunidad para la modernización de las mismas, de modo que se replantee y supere su tradicional forma de realización. Esto es, que la concurrencia de las partes y los magistrados a las instalaciones del órgano jurisdiccional sea reemplazada definitivamente por la reunión digital, mediante equipos electrónicos que garanticen una óptima ejecución de los actos procesales, puesto que lo contrario constituiría un verdadero retroceso en la implementación de la tecnología, que incluso quebrantaría la esencia y las políticas institucionales del Poder Judicial.
4. Es innegable que toda implementación tecnológica aplicada al proceso judicial trae consigo dificultades; sin embargo, en el caso de las audiencias virtuales, los beneficios son superiores a las desventajas, ya que tratan

meramente de acondicionamientos a los equipos informáticos y de la capacitación de las partes y de los operadores judiciales con respecto al uso y manejo de los aplicativos virtuales. Ello se evidencia más aún si tenemos en cuenta que ya se han cumplido casi dos años desde la aplicación del Protocolo Temporal para Audiencias Judiciales Virtuales, tiempo en el que se han reducido y superado significativamente las limitaciones existentes.

5. Debe tenerse en cuenta que, en el caso de los procesos laborales, las pretensiones versan en su gran mayoría sobre la reposición, la desnaturalización de los contratos, el pago de beneficios sociales, la indemnización, el despido arbitrario, entre otros. En estos procesos se ofrecen como medios probatorios básicamente documentos, salvo en aquellos que se ofrezcan testigos, cuyo supuesto sería la única limitación, que se puede solucionar con una mejor técnica regulatoria. En consecuencia, no existe inconveniente ni incompatibilidad con la virtualidad, más aún si —como referimos anteriormente— no existe derecho a una audiencia virtual.
6. En ese sentido, existen suficientes razones para establecer como regla general la virtualidad de las audiencias en el proceso laboral, de modo que se reserve la concurrencia solo en casos excepcionales, siempre que así lo considere el juzgador como director del proceso, dentro del marco de los principios y del debido proceso que inspiran al nuevo proceso laboral peruano.

## REFERENCIAS

Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Pacífico Editores.

Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal Del Trabajo. Lima: 13 de enero de 2010. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION++Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Correa, W. U. (2021). *Impacto del COVID-19 en las audiencias virtuales del proceso abreviado laboral, Distrito Judicial de Lima Norte, 2020* [Tesis

- de licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62921/Correa\\_FWU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62921/Correa_FWU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ikusi Velatia (s. f.). Tecnologías de la información y comunicación: la guía definitiva. *Ikusi Velatia*. <https://www.ikusi.com/es/blog/tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion/>
- Llillo, R. (2010). El uso de nuevas tecnologías en el sistema judicial: experiencias y precauciones [Archivo PDF]. [https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/3868/ElUsodeNuevasTecnologiasenelSistemaJudicial\\_ExperienciasyPrecauciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/3868/ElUsodeNuevasTecnologiasenelSistemaJudicial_ExperienciasyPrecauciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Priori, G. (2010). Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano. *Themis, Revista de Derecho*, (58), 123-143. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9123/9535>
- Sánchez, C. M. (2021). *Las audiencias virtuales en tiempos del COVID: hacia una igualdad tecnológica* [Trabajo académico para optar el título de segunda especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20429/SANCHEZ\\_ARGANDO%c3%91A\\_COSMER\\_MIJAIL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20429/SANCHEZ_ARGANDO%c3%91A_COSMER_MIJAIL%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suncion, M. R. (2021). *Las audiencias virtuales en la administración de justicia del Distrito Judicial del Callao* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74640/Suncion\\_AMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74640/Suncion_AMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Susskind, R. (2019). *Online Courts and the Future of Justice*. Oxford University Press.
- Vergel, A. y Cavani, R. (2020, 12 de abril). ¿Audiencias judiciales virtuales? *La Ley*. <https://laley.pe/art/9543/audiencias-judiciales-virtuales>
- Vinatea, L. y Toyama, J. (dirs.) (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Gaceta jurídica.