

REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 1, n.º 1, enero-junio, 2020
ISSN: 2708-9274 (online)
DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.5>

LA EMISIÓN DE SENTENCIA EN AUDIENCIA

THE ISSUANCE OF SENTENCE IN AUDIENCE

TIMOTEO CRISTOVAL DE LA CRUZ

Corte Superior de Justicia de Junín
(Junín, Perú)

Contacto: tcristoval@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0001-7852-3563>

RESUMEN

En el presente trabajo, el autor expondrá acerca de la falta o escasa emisión de sentencias en las audiencias, llámese audiencia única, de juzgamiento y de vistas de la causa en segunda instancia, que ha convertido la excepcionalidad de diferir el fallo en una regla. Así, se analizarán los casos resueltos mediante sentencias emitidas durante los meses de enero a agosto de 2019 en la Corte Superior de Justicia de Junín; en concreto, en la provincia de Huancayo.

Palabras clave: sentencia, audiencia, oralidad, juez.

ABSTRACT

In this work, the author will expose about the lack or scarce issuance of sentences in the audience; call it a single hearing, trial process and audience of the case in second instance. This situation has turned the exceptionality of deferring the judgement in a rule. Thus, the cases resolved through final decisions issued during the months of January to August 2019 in the Superior Court of Justice of Junín will be analyzed; specifically, in the cases of the province of Huancayo.

Keywords: decision, audience, orality, judge.

Recibido: 28/02/2020 Aceptado: 27/03/2020

1. INTRODUCCIÓN

Próxima a cumplirse una década de decretada la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), en nuestro país, esta aún no se encuentra vigente en todos los distritos judiciales. Al respecto, la implementación de dicha norma comenzó en forma progresiva: en julio de 2010, en la Corte de Tacna; y al año siguiente, el 19 de julio de 2011, se hizo realidad en la Corte Superior de Justicia de Junín. Es decir, se han cumplido ya 9 años de existencia del nuevo modelo de proceso laboral.

Este nuevo modelo tiene como eje central el principio de oralidad, en el que priman las exposiciones orales de las partes y sus abogados sobre las escritas, sin desconocer los otros principios que también encarnan este proceso, como la concentración y la inmediación. Este modelo constituye todo un reto no solo para los abogados que deben conocer las técnicas de la litigación oral, sino primordialmente para los jueces que tenemos a nuestro cargo la conducción de la audiencia, pues una de nuestras obligaciones es la emisión de sentencia una vez concluidos los alegatos orales de los abogados.

Por ello, la pregunta que nos podemos formular es si los jueces están resolviendo los conflictos jurídicos en las audiencias. En este sentido, quiero compartir algunas ideas, no solo sobre la base de mi experiencia como juez y respecto a nuestro desempeño en las actuaciones de primera y segunda instancia, sino con información objetiva del porcentaje de casos que se vienen sentenciando en las mismas audiencias, y cuya cantidad es inferior al 30 % en ambas instancias. Este porcentaje deberá aumentar en el futuro para que la oralidad pueda cumplir su verdadera finalidad.

2. OBLIGACIONES DEL JUEZ LABORAL

La NLPT (Congreso de la República, 2010) recoge el principio inquisitivo atenuado. Para ello, confiere al juez laboral un papel protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, tal como lo establece el artículo III del Título Preliminar de dicha norma. En esa línea, la ley le confiere facultades diversas, como interrogar a las partes o abogados en cualquier momento de la audiencia o disponer la actuación de medios probatorios de oficio; a la par, también debe cumplir con otras obligaciones que el modelo exige, como resolver el conflicto en la misma audiencia una vez concluidos los alegatos finales.

Así lo establece el artículo 47 de la NLPT para los jueces de primera instancia:

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, *en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia* [cursivas añadidas]. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia (Congreso de la República, 2010).

En similar tenor tenemos el artículo 33, literal c), de la NLPT, para los trámites en segunda instancia, cuando prescribe:

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:
c) Concluida la exposición oral, *dicta sentencia inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico* [cursivas añadidas]. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista (Congreso de la República, 2010).

Entonces, resolver los procesos de manera rápida y oportuna, como anota Núñez (2019), es uno de los principales objetivos de la oralidad, lo que quiere decir «emitir la sentencia inmediata», con los conocimientos aún «frescos» de lo actuado en la audiencia respectiva. Sin embargo, ese reto, que corresponde a los jueces laborales, aún no se supera en nuestro medio porque las sentencias en su gran mayoría no se dictan en la misma audiencia, sino que son diferidas, por lo general para el quinto día, y así convertimos los casos laborales en complejos y en regla la excepcionalidad. Existen diversas razones para ese proceder, que se exponen más abajo.

3. LA ORALIDAD ES HERRAMIENTA EFICAZ PARA SENTENCIAR EN AUDIENCIA

Ciertamente existen voces a favor¹ y en contra (Nieva, 2007, p. 113) sobre el predominio de la oralidad o escrituralidad de un proceso, tema

1 Mario Pasco, entrevistado por Canchari y Chávez (2008, p. 21), señala: «La oralidad es un mecanismo que protege mejor al trabajador, permite llegar a la verdad y es una técnica muy adecuada para que funcionen de manera óptima los principios de veracidad y el principio protector. [...] Nuevamente la pregunta clave es: ¿en cuál de

al que no vamos a entrar por no ser el objetivo de este trabajo, como tampoco vamos a analizar la crítica que se hace de su «importación» a la cultura jurídica de los países sudamericanos —que respondería a intereses económicos de los inversionistas extranjeros, principalmente norteamericanos, que quieren tener un modelo laboral muy familiar al de ellos (López, 2010)— como consecuencia de la apertura del mercado internacional con la suscripción de los tratados de libre comercio para ofrecerle al inversionista «seguridad jurídica», «previsibilidad» y «respuesta rápida y efectiva». Al margen de estas opiniones, considero que el nuevo modelo es bueno y brinda frutos positivos en la solución de conflictos de trabajadores de la micro y pequeña empresa, y no solo de las grandes empresas transnacionales, que por cierto son muy pocas aquí en la ciudad de Huancayo.

Como nuestro país adoptó el proceso por audiencias con predominio de la oralidad, vamos a repasar la labor del juez laboral de emitir la sentencia una vez concluidos los debates orales. Al respecto, en la realidad, no siempre es posible hacerlo, no por falta de voluntad de los jueces, sino por la complejidad de los casos, tal como muy bien lo apunta Mario Pasco, con relación a que debemos distinguir entre procesos simples y procesos complejos. Así los casos simples sí pueden ser resueltos inmediatamente en audiencia, cosa que no ocurre con los casos complejos, donde «los jueces tendrán que tomarse su tiempo para pensar, deliberar con colegas o asesores y hacer otro tipo de pronunciamiento». De la misma forma, y sabiamente, este autor indica:

esas situaciones o circunstancias uno está en mejor capacidad para juzgar el partido de fútbol? ¿Leyéndolo en el diario o viéndolo en el estadio? Eso es la oralidad. Si me mandaran esta entrevista por escrito y la contestara también por escrito, ¿a qué medio se le daría mayor credibilidad? ¿A lo escuchado en este momento o lo enviado por escrito? Esa es la diferencia entre la oralidad y la escrituración. Entonces, quién puede en su sano juicio decir que la escrituración es más segura, más certera y garantizada, cuando es exactamente lo contrario».

en cambio, cuando se tiene un caso con muchas complejidades con cuestiones jurídicas muy intensas, una prueba muy engorrosa o una variedad de extremos —como se suele decir—, obviamente no se puede juzgar de inmediato. En estos casos, la ley debe conceder flexibilidad y separar un tipo de proceso del otro.

[...] Entonces, no se puede generalizar en un sentido o en otro; sería tan nefasto exigir una respuesta inmediata a un caso complejo, como también es nefasto retardar la resolución de un caso sencillo (Canchari y Chávez, 2008, p. 21).

Por su parte, Nieva (2007), aunque alude a los procesos civiles, precisa que en los casos de «audiencias previas», para resolver excepciones en audiencia, se requiere de los jueces una debida preparación, que «en ocasiones, lamentablemente no se realiza» o estamos ante «jueces mal preparados». Además, considera que la oralidad para que sea eficaz puede aplicarse a los casos más simples, cuando anota:

Por lo demás, la oralidad puede aplicarse también a los procesos cuyo objeto del juicio sea muy simple, pero que precisen una mínima actividad probatoria que requiera su práctica. Es decir, en los procesos sencillos donde sea de esperar que las partes o los testigos deban declarar, y en los que el objeto del juicio sea claramente previsible por ser muy reiterativo, parece que una vista podría simplificar muchísimo las cosas, porque le permitirá al juez una resolución rápida del asunto en cuestión, pudiendo incluso llegar hasta el punto de pronunciar sentencia *in voce*, si la urgencia del caso así lo requiere (p. 126).

Esto quiere decir que los casos sencillos o simples sí pueden o deben ser objeto de una decisión inmediata en la misma audiencia, de igual forma en los casos donde no hay demora o dificultades en la actuación probatoria; además, se exige una preparación en el conocimiento del caso para poder resolverlo. *A contrario sensu*, los procesos complejos no podrían ser resueltos en audiencia; así, en su gran mayoría, su pronunciamiento podría diferirse para hacerse por escrito, proceder

que la NLPT ha recogido en sus artículos 47 y 33, literal c); sin embargo, la excepcionalidad de diferir el fallo no debería convertirse en una regla, a pesar de que no pocas veces se ha afirmado que casi todos los procesos laborales son complejos.

En cuanto a los casos en que es posible resolver en audiencia en primera instancia, se tiene una herramienta procesal a la cual recurren los jueces laborales, como es el juzgamiento anticipado, que en nuestro país se viene implementando como una buena práctica para abreviar la solución del conflicto laboral. Entonces, partamos de que es imperativo para los jueces sentenciar en audiencia los casos simples, y, para ello, se debe utilizar la figura del juzgamiento anticipado, cuya praxis es promovida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, con la aprobación del Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y para el Juzgamiento Anticipado mediante la Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ (Poder Judicial, 2015), con el objetivo de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, que a decir de Sánchez (2016) constituye una herramienta de gestión que contribuye a la simplificación de todo proceso judicial y a enfrentar los problemas de sobrecarga procesal en materia laboral.

En suma, para encarar con éxito la emisión de sentencia en audiencia, sea en juzgamiento anticipado, audiencia única o audiencia de juzgamiento, se requiere de la preparación previa, como lo aconseja el citado protocolo y la experiencia de quienes venimos laborando en estos temas por muchos años, como también lo aconsejan reconocidos estudiosos del modelo laboral oral, como el profesor Paredes (2019).

4. PORCENTAJE DE DECISIONES DICTADAS EN AUDIENCIAS EN HUANCAYO

Para presentar el porcentaje o cantidad de decisiones de sentencias dadas en audiencia, debemos partir por señalar el número de audiencias que han sido programadas por cada mes, tanto en Juzgados de Trabajo (primera instancia) y Sala Laboral (segunda instancia). Anotamos que

en la ciudad de Huancayo tenemos cuatro órganos jurisdiccionales que se encargan de resolver los procesos laborales conforme a la NLPT: estos son la 1.^a Sala Laboral Permanente de Huancayo, el 2.^o y el 3.^{er} Juzgado de Trabajo de Huancayo, y el Juzgado de Paz Letrado de Huancayo. (A efectos del presente trabajo, no vamos a analizar el desenvolvimiento de este último).

A continuación, observaremos las audiencias que se han desarrollado durante los meses de enero a agosto de 2019, salvo el mes de febrero, que no registra actividad por las vacaciones judiciales.

4.1. Casos de la 1.^a Sala Laboral Permanente de Huancayo

Presentamos, en primer orden, las audiencias de vistas de la causa que se han programado desde enero a agosto de 2019, solo para resolverse en segunda instancia las apelaciones de las sentencias. No se consideran las apelaciones de los autos con o sin efecto suspensivo, habida cuenta de que estas no son registradas en audio y video, cuya tramitación se regula por el artículo 131 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuadro 1: Audiencias programadas: Sentencias

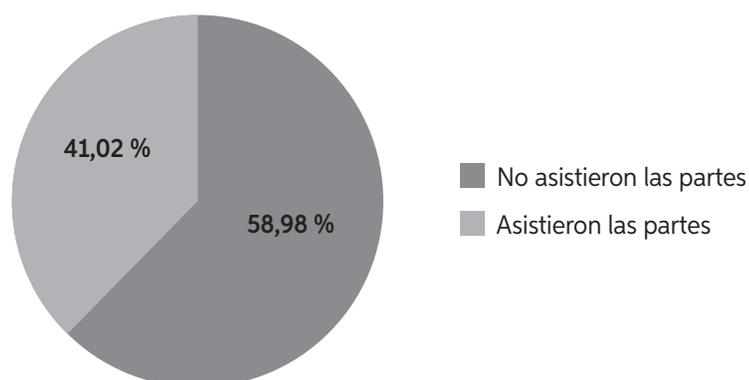
	ENE.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	Total	%
No asistieron las partes	46	49	30	31	52	59	45	312	58,98
Asistieron las partes	23	30	30	29	36	40	29	217	41,02
Total	69	79	60	60	88	99	74	529	100,00

En este cuadro apreciamos la cantidad de audiencias de vistas de la causa que se han programado por cada mes, así como el número de audiencias en que las partes procesales o sus abogados han asistido o no.

Así tenemos que, durante los meses de enero a agosto de 2019, **se han programado en total 529 audiencias de vistas de la causa**, de las cuales **en 312 procesos, que representan el 58,98 %, ninguna de las partes ni sus abogados asistieron**, es decir, no se han realizado las audiencias respectivas. **Solamente han asistido en 217 procesos, lo que representa el 41,02 %**, ya sea ambas partes con sus abogados, una sola parte con su abogado, solo los abogados o solo las partes sin abogados.

Significa que, del total de audiencias programadas, en la gran mayoría de ellas, cerca del 60 %, no asiste ninguna de las partes ni sus abogados.

Gráfico 1: Audiencias programadas



Cuadro 2: Audiencias realizadas

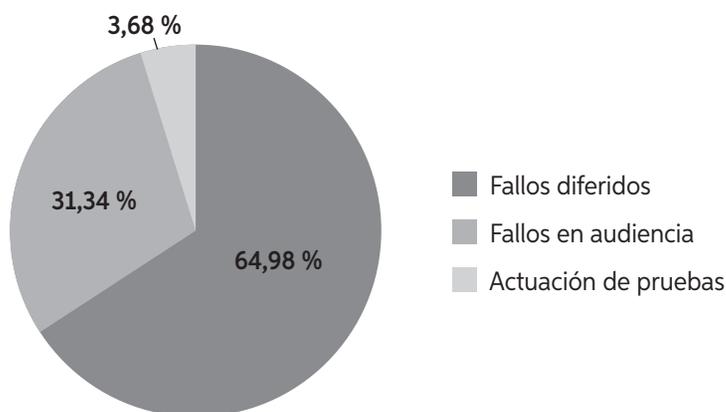
	ENE.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	Total	%
Fallos diferidos	12	15	22	25	21	25	21	141	64,98
Fallos en audiencia	8	14	7	3	14	14	8	68	31,34
Actuación de pruebas	3	1	1	1	1	1	0	8	3,68
TOTAL	23	30	30	29	36	40	29	217	100,00

Ahora bien, para verificar los casos que han sido resueltos en audiencias de segunda instancia, tomamos como marco de referencia el número total de audiencias que se han realizado, que es 217 según el cuadro anterior. En estas audiencias han asistido ambas partes con sus abogados, una sola parte con su abogado, solo los abogados, solo un abogado o solo una parte.

En el cuadro precedente y gráfico que figura líneas más abajo, tenemos tres tipos de decisiones que se han dado en las audiencias de vistas de la causa. En primer lugar, **los fallos diferidos**, que son fallos que no se han expresado en la misma audiencia, sino en un plazo máximo de cinco días, los cuales suman 141 casos y representan el 64,98 %. En cambio, los **fallos en audiencia** se han dado en 68 expedientes, que representan el 31,34 %. También existe un porcentaje menor donde se ha ordenado la **actuación de medios probatorios de oficio**, en total ocho casos, que representan el 3,68 %. En estos casos, la sentencia escrita se notifica en una fecha próxima una vez que se haya cumplido con el mandato y el contradictorio.

En resumen, **cerca de un tercio** de los casos que son vistos en las audiencias reciben fallo por la Sala Laboral, la que emite su decisión en ese acto; pero la gran mayoría son diferidos para ser notificados dentro del quinto día. Revertir ese porcentaje es todo un reto para los jueces.

Gráfico 2: Audiencias realizadas



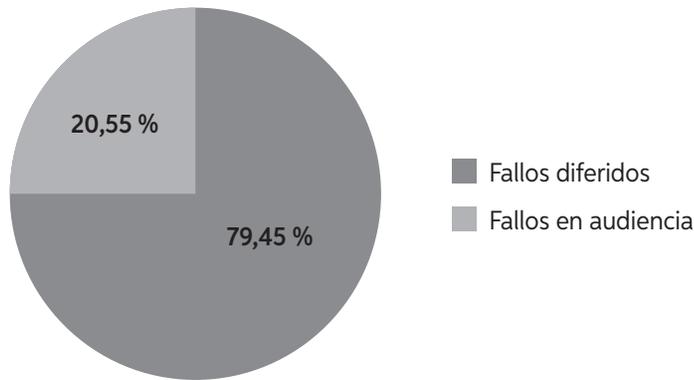
4.2. Casos del 2.º Juzgado de Trabajo de Huancayo

Este juzgado fue el único que se creó con la implementación de la NLPT y que comenzó con carga cero. Se detallarán a continuación el número de audiencias, tanto de audiencias únicas como de conciliación y juzgamiento que se han realizado en los meses de enero a agosto de 2019, salvo febrero, en que hubo las vacaciones judiciales.

Cuadro 3: Audiencias realizadas

	ENE.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	Total	%
Fallos diferidos	29	26	39	35	33	39	31	232	79,45
Fallos en audiencia	9	11	13	12	10	4	1	60	20,55
Total	38	37	52	47	43	43	32	292	100,00

Gráfico 3: Audiencias realizadas



En este cuadro y gráfico apreciamos la cantidad de audiencias tanto de juzgamiento como únicas que se han realizado en el 2.º Juzgado de Trabajo de Huancayo, las que hacen un total de 292, de enero a agosto de 2019. De esta cantidad, se ha **diferido el fallo** en 232 casos, que representan el 79,45 %, y en cambio se ha emitido el **fallo en la audiencia** en 60 casos, que representan el 20,55 %.

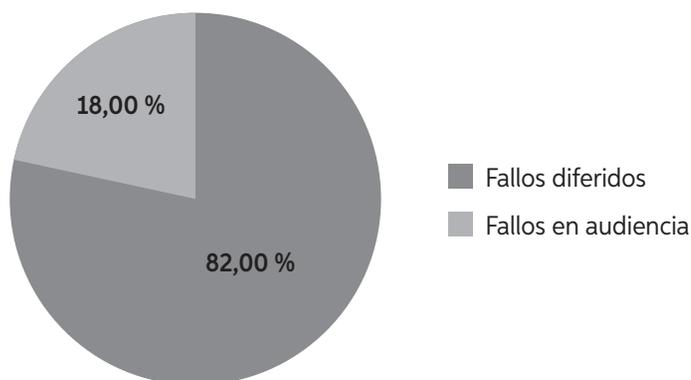
4.3. Casos del 3.º Juzgado de Trabajo de Huancayo

Detallaremos el número de audiencias llevadas a cabo por este órgano jurisdiccional durante los meses de enero a agosto de 2019, a excepción del mes de febrero, en que hubo las vacaciones judiciales, conforme el siguiente cuadro:

Cuadro 4: Audiencias realizadas

	ENE.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	Total	%
Fallos diferidos	36	25	46	35	24	46	34	246	82,00
Fallos en audiencia	14	8	13	12	2	2	3	54	18,00
Total	50	33	59	47	26	48	37	300	100,00

Gráfico 4: Audiencias realizadas



En este cuadro y gráfico apreciamos la cantidad de audiencias, tanto de juzgamiento como únicas que se han realizado en este juzgado, que hacen un total de 300, de enero a agosto de 2019. De esta cantidad, se ha **diferido el fallo** en 246 casos, que representan el 82,00 %, y en cambio se ha emitido el **fallo en la audiencia** en 54 casos, que representan el 18,009 %.

5. CONCLUSIONES

1. La oralidad como principio del nuevo modelo laboral es eficaz para resolver los procesos laborales con celeridad, teniendo los jueces laborales la obligación de resolver los casos una vez concluidos los alegatos orales de los abogados, priorizándose los casos simples o sencillos vía la realización de juzgamientos anticipados.
2. Existe un porcentaje elevado de casos, alrededor del 65 % a 80 %, en que los jueces de la Sala Laboral y jueces especializados, respectivamente, difieren el fallo de la sentencia, en comparación con los fallos dados en audiencia, que apenas alcanzan alrededor del 30 % a 20 %, respectivamente, lo que constituye un reto a superar en los meses y años venideros, para invertir esos porcentajes.
3. Los casos que se resuelven en audiencia son principalmente procesos sencillos, donde la actividad probatoria es mínima; por el contrario, los casos complejos son diferidos en su resolución para ser notificados por escrito.
4. Sería recomendable analizar la tendencia nacional sobre los casos que se resuelven en audiencia para evaluar cómo estamos como país; y aquí podemos inferir que las cifras han de ser similares a las presentadas en Huancayo.

REFERENCIAS

- Canchari, E. y Chávez, S. (2008). La oralidad y la reforma del proceso laboral peruano. Entrevista a Mario Pasco Cosmópolis. *Derecho y Sociedad*, (30), 20-23.
- Congreso de la República (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.

- López, D. (2010). *El derecho de los jueces* (2.^a ed.). Bogotá: Legis.
- Nieva, J. (2007). Los problemas de la oralidad. *Justicia. Revista de Derecho Procesal*, (1-2), 101-130.
- Núñez, S. (2019). Transversalidad de la oralidad en el nuevo proceso laboral. En Arce, E. et al. (eds.), *Los desafíos actuales del derecho del trabajo. Libro homenaje al Dr. Omar Toledo Toribio* (pp. 577-590). Lima: Gaceta Jurídica.
- Paredes, P. (2019). La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano. *Guía didáctica [Curso especializado: Técnicas de Oralidad en el Proceso Laboral]*. Ayacucho: Academia de la Magistratura.
- Poder Judicial (2015). Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ. Lima: 24 de junio de 2015.
- Sánchez, L. M. (2016). El juzgamiento anticipado en el proceso laboral peruano regulado por la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Una visión práctica. *VI Aniversario de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* [Revista de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, (6)], 37-47.