

LAS AUDIENCIAS VIRTUALES Y EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

OMAR TOLEDO TORIBIO

Doctor en Derecho y Ciencia Política (UNMSM), Magister en Derecho (UNMSM), Abogado (UNMSM), Juez Superior Titular de la Corte Superior de Justicia de Lima y actualmente Juez de la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Estudios de Litigación Oral Laboral en el California Western School Of Law. Profesor de Post Grado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y la USMP, profesor de los cursos de Derecho Constitucional Laboral y Fenómenos Empresariales y Nuevos Sistemas Productivos en la Maestría en Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Ha publicado los siguientes libros: Nulidad de Cosa Juzgada Fraudulenta Laboral, Lima 2009, Editorial Grijley, Derecho Procesal Laboral Principios y Competencia en la NPLT, Lima 2011, Editorial Grijley; La Tercerización Laboral (outsourcing), Lima 2015, Editorial Grijley; La Casación Laboral, Lima 2018, Gaceta Jurídica; Instituciones de Derecho Procesal del Trabajo, Lima 2020, Gaceta Jurídica.



INTRODUCCIÓN

El uso de las tecnologías de la información en la administración de justicia laboral definitivamente nos trae ventajas. En primer lugar permite garantizar el acceso a la tutela jurisdiccional, que constituye un derecho constitucional además de estar previsto en instrumentos internacionales, como el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Precisamente en circunstancias en que resultaba tan necesario observar el distanciamiento social, a efectos de evitar los contagios del virus del COVID-19, la utilización de la telemática permitió la instrumentación de las audiencias virtuales, exonerando de la concurrencia de los justiciables a las sedes jurisdiccionales lo cual precisamente contribuye a la preservación de la salud de la población en general.

Asimismo, la realización de estas actuaciones en las diversas circunscripciones a nivel nacional ha constituido un factor que facilitó el acceso de los justiciables y los abogados al órgano jurisdiccional, desde el lugar geográfico donde se encuentren, lo cual resulta particularmente importante en el caso de la participación de los abogados en las audiencias que se llevan adelante en la Corte Suprema de Justicia de la República.

Los resultados de la virtualización de las audiencias en los procesos en general, y, en los procesos laborales en particular, han sido sumamente importantes en lo que ha significado la garantía de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, de tal forma que la experiencia ha sido provechosa de tal forma que el órgano de gobierno del Poder Judicial ha mantenido su vigencia con carácter permanente¹.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA VIRTUALIZACIÓN DE LAS AUDIENCIAS JUDICIALES

Antes del confinamiento, los abogados que solicitaban informar en una audiencia de vista de la causa, ante la Corte Suprema, tenían que trasladarse

1 Resolución Administrativa N.º 000213-2023-CE-PJ, del 07 de junio de 2023 y reciente Resolución Administrativa N.º 000162-2024-CE-PJ, del 16 de mayo 2024 (E.P. 17-05-2024).

a la capital de la República, con lo que ello significa en términos de costos económicos y de disponibilidad de tiempo. Incluso para las audiencias, que se llevaban adelante en los juzgados de primera instancia y las salas superiores que se ubican en la propia capital de la República, los desplazamientos de las partes y los abogados hacia las sedes jurisdiccionales implicaban la utilización de un tiempo considerable, teniendo en cuenta las distancias y las complicaciones del tránsito propias de nuestra ciudad, lo cual mediante la realización de las audiencias virtuales se superan.

En términos actuales resulta posible la participación de un abogado en varias audiencias durante la jornada puesto que ya no es necesario ese traslado entre una sede jurisdiccional y otra con el consiguiente desgaste que ello genera. Por otro lado, la realización de las audiencias virtuales genera una mayor posibilidad de atender diversos casos por parte de los jueces, pues la duración de las mismas se reduce teniendo en cuenta de que existe un planeamiento previo, en la conferencia de preparación, respecto de los tiempos de intervención de las partes.

En cuanto a las desventajas podríamos señalar que se traduce sobre todo en las brechas de tecnología que existen, puesto que no todas las partes o abogados tienen la posibilidad de contar con las facilidades tecnológicas para participar en una audiencia virtual. Sin embargo, se han diseñado algunas directivas contenidas en el Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19, aprobado por Resolución Administrativa N° 190-2020, emitida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, según las cuales en aquellos casos en que las partes carezcan de los recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo la audiencia virtual programada o la coordinación de actos preparatorios de la audiencia virtual, debe ponerse en conocimiento del órgano jurisdiccional con la finalidad de que el magistrado disponga las medidas necesarias y adecuadas para efectivizar dicha audiencia virtual; disponiendo, en todo caso, que la parte o partes del proceso se acerquen el día y hora de la audiencia a la sede del MCL o Juzgado, a fin de que el administrador del MCL habilite e implemente el espacio de la sala de audiencia o la que se utilice para este fin, con los equipos de cómputo y asistencia técnica necesarios que posibiliten llevar con éxito la audiencia virtual programada.

LA IMPLEMENTACIÓN DE AUDIENCIAS VIRTUALES Y LA GARANTÍA DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

La realización de las audiencias virtuales tiene el objetivo de garantizar el acceso a la tutela jurisdiccional efectiva. Inicialmente, la posibilidad de realizar audiencias virtuales se generó a raíz de la preocupación que originó la paralización de los procesos judiciales de naturaleza laboral. El 30 de abril del 2020, en plena cuarentena, fui invitado por el grupo de estudios GEOSCE para desarrollar una conferencia virtual sobre el proceso laboral remoto y las audiencias virtuales y allí planteamos una serie de ideas orientadas precisamente a llevar adelante un proceso laboral remoto y practicar las audiencias virtuales. Insistimos en la necesidad de ello y en la posibilidad de practicar las audiencias a través de la telemática, flexibilizando algunos trámites como la notificación de la sentencia en estrado a efectos de realizarse por la casilla electrónica.

La judicatura laboral a nivel nacional —empezando por las cortes superiores de Caja marca, La Libertad, Puente Piedra Ventanilla y Lima— iniciaron el desarrollo de las audiencias virtuales, con autorización del órgano de gobierno del Poder Judicial, y ello ha permitido poner en movimiento la justicia laboral garantizando el acceso a la tutela jurisdiccional, realizando un trabajo judicial plausible, complementado con otras acciones como la autorización del órgano de gobierno del Poder Judicial para que los jueces puedan retirar expedientes personalmente de las sedes jurisdiccionales para realizar trabajo remoto en sus domicilios y resolver los conflictos laborales.

En dicho propósito ha resultado muy importante la actividad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, que mediante diversos instrumentos normativos impulsó la reactivación de la actividad jurisdiccional, como es el caso de la puesta en funcionamiento de la mesa de partes electrónica —que facilitó el ingreso de demandas y escritos tanto en las cortes superiores en que está implementado el expediente judicial electrónico como en aquellas cortes superiores en las que aún no se ha implementado—, la ampliación del expediente judicial electrónico a nuevos distritos judiciales y la autorización a todas las Salas de la Corte Suprema de la República para proceder a la calificación de los recursos de casación; esta última se llevó a cabo a través de la plataforma virtual *Google Hangouts Meet* con resultados sumamente satisfactorios en todas las especialidades.

En definitiva, en términos generales, la realización de las audiencias virtuales garantiza la tutela jurisdiccional efectiva siempre que se observen las garantías

procesales como es el derecho a la contradicción, el derecho a la prueba, el derecho a la instancia plural y todos los componentes del debido proceso. En las audiencias virtuales hemos podido apreciar efectivamente que se están dando cumplimiento a las garantías del debido proceso.

LAS AUDIENCIAS VIRTUALES Y LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROCESO LABORAL

En la realización de las audiencias virtuales constituye un factor fundamental la observancia de los principios y fundamentos del proceso laboral. Aquí cobra importancia fundamental el principio contenido en el artículo tercero del Título Preliminar de la Nueva ley Procesal de Trabajo, esto es, el principio de juez director del proceso. Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso; esto es fundamental porque no solamente implica que en observancia de lo previsto en la Nueva Ley Procesal de Trabajo los jueces laborales deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo e impulso del proceso, para cuyo efecto procuran la igualdad real de las partes, sino que privilegia el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso; observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.

En este orden de ideas, los jueces durante las audiencias virtuales no solamente garantizan la observancia de los principios que sustentan el proceso laboral, sino que, además, en su condición de juez director del proceso, pueden adoptar determinadas decisiones con el objeto de que los procesos puedan resolverse de manera eficaz y eficiente, esto es, abreviando la solución de los mismos utilizando de manera eficiente los recursos con que se cuentan, entre ellos el tiempo y la disponibilidad de la agenda judicial, para evitar formalidades inconducentes y propender precisamente a la solución del fondo de la controversia.

Esto, que se ha denominado el manejo judicial del caso (*case management*), constituye un planteamiento fundamental orientado precisamente a desarrollar por parte del juzgador un papel proactivo desde etapas tempranas del proceso, como es la calificación finalista de la demanda, en la que el juzgador se proyecta al momento cumbre, que es la etapa decisoria, y de cara a ello establecer un conjunto de medidas o disposiciones con el objeto de reunir los elementos suficientes a efectos de emitir un pronunciamiento de fondo en el menor tiempo

posible, mediante la realización de menos actos procesales y con altos estándares de calidad y asertividad.

En ese sentido, y garantizando el ejercicio de los derechos fundamentales de las partes, considero que, a propósito de las audiencias virtuales, los jueces laborales deberían priorizar como regla el juzgamiento anticipado, superando incluso los supuestos previstos en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que están diseñados para situaciones de normalidad y no para situaciones como las que estamos atravesando en la que se necesita dar respuesta pronta a los conflictos laborales. Soy un convencido de que el juez laboral puede realizar cierta actividad probatoria en la audiencia de conciliación precisamente con el objeto de resolver, vía juzgamiento anticipado, la controversia y evitar de esta forma la citación a la audiencia de juzgamiento, teniendo en cuenta la recargada agenda de los órganos jurisdiccionales.

Siempre garantizando el debido proceso, creo que se impone un enfoque flexible a efectos de enfrentar la problemática derivada de la abundante carga procesal sobre todo a nivel de los juzgados especializados de trabajo.

COMPUTO DE LOS PLAZOS PROCESALES DURANTE LAS AUDIENCIAS VIRTUALES

En el caso del cómputo de los plazos procesales, evidentemente no existe variación de los mismos a efectos de la realización de las audiencias virtuales, puesto que, como sabemos, para ello sería necesario una modificación legislativa, por razones de seguridad jurídica; sin embargo, la Resolución Administrativa 190, antes referida, contiene algunas prescripciones, a manera de sugerencia, a efectos de que en el proceso ordinario laboral la parte demandada, si lo considera pertinente, presente su escrito de contestación a la demanda y anexos con una anticipación de cinco días hábiles antes de la audiencia de conciliación.

Nosotros siempre hemos considerado que no hay ningún impedimento, y no se afecta derecho alguno de las partes, si el juez al inicio de la audiencia de conciliación solicita a la parte demandada el escrito de contestación a la demanda y corra traslado del mismo a la parte demandante. Ello permitirá mayores posibilidades de solucionar el conflicto a través de un arreglo conciliatorio puesto que el demandante, al conocer la posición del demandado, podrá plantear una propuesta conciliatoria más realista y también permitirá al juez la posibilidad de

plantear fórmulas conciliatorias atractivas a efectos de solucionar la controversia y evitar la prolongación de la solución de la controversia.

TRATAMIENTO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN UN ENTORNO VIRTUAL

Téngase en cuenta que frente el planteamiento de algunas voces que consideraban que, ante la irrupción del COVID-19, debería prescindirse de la etapa de conciliación, nosotros estimamos que, precisamente, es en dicho momento cuando se debería enfatizar en la conciliación, como mecanismo de solución de la controversia, y creo que la priorización de la misma podría llevarnos a solucionar las controversias, en gran medida, evitando la continuación de los procesos judiciales y la secuela de los mismos.

Y para ello precisamente se puede utilizar la tecnología. En las plataformas a través de las cuales se está llevando adelante las audiencias virtuales es posible incluso habilitar reuniones virtuales privadas entre el justiciable y su defensa, o entre las partes, a efectos de que puedan realizar conversaciones orientadas a solucionar la controversia.

La conciliación a través de las audiencias virtuales tiene la misma naturaleza que la conciliación en términos presenciales, en lo que se refiere a la posibilidad de interactuar que tiene las partes y que tiene el juzgador con las partes y creo que, definitivamente, debería potenciarse esta posibilidad de solución de las controversias laborales.

CASO DE LOS JUSTICIABLES QUE NO TIENEN ACCESO A MEDIOS ELECTRÓNICOS, IMPOSIBILITADOS DE ACCEDER A LAS AUDIENCIAS VIRTUALES

Como había señalado, ante estas limitaciones, la resolución administrativa 190 del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial ha establecido precisamente que en aquellos casos en que las partes carezcan de los recursos tecnológicos necesarios para llevar a cabo la audiencia virtual programada o la coordinación de actos preparatorios de la audiencia virtual, debe ponerse en conocimiento del órgano jurisdiccional con la finalidad de que el magistrado disponga las medidas necesarias y adecuadas para efectivizar dicha audiencia virtual; disponiendo, en todo caso, que la parte o partes del proceso se acerquen el día y hora de la audiencia a la sede del MCL o Juzgado, a fin de que el administrador del MCL habilite

e implemente el espacio de la sala de audiencia o la que se utilice para este fin, con los equipos de cómputo y asistencia técnica necesarios que posibiliten llevar con éxito la audiencia virtual programada.

Consideramos que dichas facilidades para concurrir a los locales judiciales se puede dar incluso cuando el justiciable, el abogado o el testigo que deba declarar en un proceso se encuentren en una localidad distinta a la que se desarrolla el proceso y que, a criterio del juzgador, su declaración resulte vital para los fines del proceso. De esta forma se viabiliza, con las garantías del debido proceso, la realización de la diligencia judicial o, en su caso, la actuación de una prueba personal.

CONTROL DE LA ACTUACIÓN DE PRUEBAS PERSONALES EN LAS AUDIENCIAS VIRTUALES

Consideró que sí se puede controlar la actuación de estas pruebas. Depende mucho del despliegue que los abogados puedan realizar de las técnicas de interrogatorio, esto es, de las técnicas de litigación oral. Por otro lado, existen herramientas tecnológicas que pueden garantizar ello, como es la posibilidad de llevar adelante la declaración de parte, declaración testimonial o el informe del perito mediante la utilización de cámaras frontales y dorsales que permitan enfocar de manera completa el ambiente en el cual está prestando la declaración testimonial una persona o se está realizando el informe pericial.

Hemos escuchado planteamientos como los formulados por el profesor Luis Vinatea Recoba, en una conferencia virtual, en el sentido de que las partes podrían de pronto pactar la realización o la práctica de una declaración testimonial en un ambiente neutral como un centro de conciliación, con aprobación del juzgador y con la intervención de los abogados de ambas partes a efectos de llevar adelante la declaración testimonial, propuesta interesante que debería ser objeto de análisis.

LEGALIDAD Y CONSTITUCIONALIDAD DE LAS AUDIENCIAS VIRTUALES

A propósito de este tema, nos referiremos a los cuestionamientos que se realizan respecto de la legalidad y constitucionalidad de las audiencias virtuales y también a la observación que se formula respecto de la posible afectación del principio de inmediación en la realización de las audiencias virtuales.

En primer lugar mencionaré que el Tribunal Constitucional, en la sentencia emitida en el Expediente 02738-2014- PHC/TC, ICA del 30 de julio del año 2015, considera que la utilización de la videoconferencia no es incompatible con el principio de inmediación y, de hecho, observamos frecuentemente en los medios de comunicación y a través del canal oficial de Poder Judicial, Justicia TV, la realización de audiencias virtuales en los procesos penales y audiencias virtuales en el seno del propio Tribunal Constitucional. Igualmente, la Corte Suprema en el Expediente R.N. 999- 2016, Loreto (20/6/2017) ha señalado que la videoconferencia *per se* no resulta incompatible con los principios de oralidad, publicidad, contradicción e inmediación, pronunciamientos que legitiman la realización en nuestro medio de las audiencias virtuales.

Considero que es necesario reinterpretar el artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de tal forma que cuando el numeral 1 del citado artículo se refiere a que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, debe entenderse que no existe una exigencia de que las audiencias deben realizarse de manera presencial puesto que, en la audiencia virtual, el acto se encuentra presidido por el juez que es, precisamente, la exigencia de la norma procesal.

AUDIENCIAS VIRTUALES Y PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

Respecto de la alegación que plantea que a través de las audiencias virtuales se estaría afectando el principio de inmediación, debemos decir que la inmediación no es un fin en sí misma, es un mecanismo para percibir las alegaciones y la incorporación de los órganos de prueba.

De manera que si la tecnología lo permite, no se afecta la inmediación. La mejor demostración de que el principio de inmediación no es absoluto lo encontramos en el artículo 33 de la NLPT, que en su última parte señala que si las partes no concurren a la audiencia de vista de la causa, la Sala, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al quinto día hábil siguiente en su despacho. Lo mismo sucede cuando alguna de las partes no acude a la audiencia de juzgamiento, caso en el cual no se afecta la realización de la misma.

Por otro lado, algunos consideran que los gestos son necesarios para la valoración de la prueba. En realidad, los gestos no son necesarios para la valoración de la prueba. Un gesto puede revelar nerviosismo o puede revelar mentira. Si se trata de un testigo que por primera vez enfrenta a todo lo que significa una

actuación judicial de pronto puede revelar nerviosismo, lo que no significa que esté mintiendo, puesto que puede haber otro testigo, digamos así, profesional, esto es, que ha intervenido en diversas audiencias o diligencias, que puede tener un mejor desenvolvimiento en la declaración y no por ello precisamente se puede otorgarle credibilidad.

Los llamados indicios de credibilidad, como son los gestos, el tono de voz y el lenguaje corporal no se sacrifican con la virtualidad, pues es perfectamente posible captarlos.

RETOS DEL ABOGADO LABORALISTA

Los retos que afronta el abogado laboralista para la defensa de sus patrocinados, a propósito de la realización de las audiencias en un entorno virtual, son importantes y tienen que ver con la necesidad no solamente de dotarse, en lo posible, de los instrumentos tecnológicos para llevar adelante su actividad, como es una PC o un teléfono inteligente, sino además con la necesidad de prepararse adecuadamente para intervenir en las distintas actuaciones procesales. Téngase en cuenta que resulta sumamente interesante lo que se aprecia de las audiencias virtuales pues los abogados cada vez más se están adecuando a esta nueva forma de litigar. Se aprecia que en algunos casos se ilustra las exposiciones a través de presentaciones en *Power Point*, que es fácil de compartir a través de la pantalla en la plataforma, lo cual permite tener una idea mejor de los planteamientos de las partes en las distintas etapas del proceso.

Hasta antes del confinamiento para que una de las partes pueda proyectar diapositivas en la audiencia tenía que instalarse los aparatos correspondientes lo cual ahora se hace más sencillo a través de la plataforma, lo cual definitivamente facilita la actividad jurisdiccional, así como permita que una de las partes tenga conocimiento de la posición de la otra parte y viceversa.

Definitivamente, estamos ante una nueva experiencia que ha venido para quedarse y creo que debe ser materia de estudio y de observación permanente a efectos de plantear soluciones a las dificultades que se puedan encontrar para diseñar una nueva forma no solamente de atención de las audiencias virtuales sino una nueva forma de llevar adelante los procesos judiciales. La capacitación en este aspecto considero que es importante y es una labor en la que los gremios profesionales se han empeñado y también existen iniciativas al respecto de distintas instituciones públicas y privadas.

RETOS PARA LA JUDICATURA LABORAL

La judicatura laboral siempre se ha caracterizado por tener entre sus integrantes a personas con una alta sensibilidad social, precisamente por la naturaleza de las controversias que tienen en sus manos para resolver. Así como los profesionales de la salud se encuentran en la primera línea de defensa frente al virus que nos aqueja, considero que, superado el confinamiento, los jueces laborales y los auxiliares jurisdiccionales se encuentran en la primera línea, no solamente para llevar adelante los procesos laborales virtuales, sino para garantizar los derechos fundamentales de toda persona.

Ser juez laboral en términos actuales no solamente es ser un juez constitucional, sino además, es ser juez de la convencionalidad para que, de cara a los instrumentos internacionales de protección de los derechos fundamentales, y mediante la aplicación de los llamados principios laborales de segunda generación, como es el principio de progresividad y no regresividad, el principio de la disposición más favorable a la persona humana y el principio de integralidad maximizada de los derechos fundamentales, se proyecte la labor judicial teniendo como norte la vigencia de los derechos fundamentales de la persona.