



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Vol. 2, n.º 2, enero-junio, 2020
Publicación semestral. Lima, Perú.
ISSN: 2707-4056 (en línea)
DOI: 10.58581/rev.amag.2020.v2n2.09



El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales. La realidad en la Corte de Junín

The principle of orality and judgment in labor
processes. The reality in the Court of Junín

Timoteo Cristoval De la Cruz*

Corte Superior de Justicia de Junín

(Junín, Perú)

tcristoval@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0001-7852-3563>

Resumen: El nuevo proceso laboral vigente en nuestro país desde el 2010 tiene como sustento básico a los principios de oralidad y concentración. Este modelo significa un cambio de estrategias en el modo de ejercer la defensa por parte de los abogados y, también, la forma de resolver los conflictos laborales por parte de los jueces. Ahora estos tienen la obligación de emitir la sentencia durante la audiencia.

En la presente investigación el autor, ante la problemática del bajo porcentaje de emisión de sentencias durante las audiencias laborales que no superan el 30 % de los casos, tanto en primera como en segunda instancia

* Juez Superior Titular de la Corte Superior de Justicia de Junín, Docente de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo.

en la ciudad de Huancayo, se propuso conocer las razones de ese bajo porcentaje recurriendo directamente a los protagonistas de esa acción: los jueces laborales que resuelven esos casos. Para tal fin, ha realizado trabajo de campo utilizando la técnica de la encuesta, en un universo de ocho jueces laborales, tanto los que vienen ejerciendo esa actividad como quienes han ejercido esa labor anteriormente. Los hallazgos indican que la mayoría de los jueces reconocen el porcentaje bajo de la emisión de sentencias en audiencia. Esto debido principalmente a la complejidad de los procesos laborales. Para solucionar este inconveniente, se propone programar las audiencias a tiempo y se debe tener un esquema guía para resolver los casos eficazmente. Pese a ello consideran que el modelo oral es eficaz para resolver los conflictos laborales. Por último, en base a los resultados, el autor concluye que el modelo procesal laboral requiere un fuerte compromiso de los jueces laborales, lo que implica que antes de iniciar una audiencia necesariamente deben prepararse para tener conocimiento del caso, que sirve no solo para conducir adecuadamente el debate, sino que al concluir los alegatos emita la sentencia de manera inmediata.

Palabras clave: audiencia, juez

Abstract: The new labor process in force in our country since 2010 is based on the principles of orality and concentration. This model has meant a change of strategies in the way of exercising defense by lawyers and also the way to resolve labor disputes by judges, now they have the obligation to issue the sentence during the hearing.

In the present investigation the author, given the problem of the low percentage of issuance of sentences during labor hearings that do not exceed 30% of cases, both in the first and second instance in the city of Huancayo, proposed to know the reasons for that low percentage, directly resorting to the protagonists of that action, the labor judges that solve those cases. To this end, he has carried out field work, using the survey technique, in a universe of 8 labor judges, both those who have been exerting this work, as well as those who have exerted this work before. The findings indicate that the majority of the judges recognize the low percentage of the issuance of sentences in the audience, mainly due to the complexity of the labor processes, proposing that the hearings should be scheduled in time and a guiding scheme must be established to resolve the cases effectively; Despite this, they believe that the oral model is effective in resolving labor disputes. Finally, based on the results, the author concludes that the labor procedural model requires a strong commitment of the labor judges, which implies that before starting a hearing they must necessarily prepare to have knowledge of the case, which serves not only to lead properly debate, but at the conclusion of the allegations, issue the sentence immediately.

Key words: hearing, judge.

RECIBIDO: 2/04/2020
APROBADO: 10/05/2020

REVISADO: 4/05/2020
FINANCIAMIENTO: Autofinanciado

1. Introducción

El proceso laboral del Perú se encuentra guiado principalmente por el principio de oralidad, modelo vigente desde el 2010 que se viene aplicando progresivamente, a tal punto que debe terminar de implementarse en todo el país en el 2021. En esa línea, la aplicación de este nuevo modelo de litigación oral en los procesos laborales trajo consigo todo un reto para los actores del proceso, llámese litigantes, abogados y jueces. Ellos deben adaptarse a esta nueva dinámica procesal: conocer las técnicas de litigación. Se debe manifestar que no es fácil su comprensión y aplicación porque ha imperado por mucho tiempo la litigación basada en la escritura.

Una de las exigencias del nuevo modelo procesal laboral requiere que tanto los abogados como los jueces deben estar muy preparados en el conocimiento del caso para encarar con éxito el debate oral, no solo para defender eficientemente a su patrocinado, sino para conducir y resolver el caso en la misma audiencia. Para este efecto, (Cristoval, 2019) en un trabajo descriptivo sobre la cantidad de casos que se venían sentenciando en audiencia, del período enero a junio de 2019, en los dos juzgados de trabajo de Huancayo y la Primera Sala Laboral de Huancayo ha concluido que existe un porcentaje elevado de casos, alrededor del 70 %, en los que jueces laborales de ambas instancias difieren el fallo de la sentencia, en comparación con los fallos dados en audiencia que apenas alcanza alrededor del 30 %. Con esto, se consolida la excepción en regla, ya que la normativa procesal solo permite diferir la notificación de la sentencia cuando se trata de casos complejos. Siendo así, el presente trabajo pretende conocer las causas principales del por qué los jueces no están resolviendo los casos en la misma audiencia.

Este modelo procesal que va a cumplir una década de vigencia en el país, en la ciudad de Huancayo se viene aplicando desde el 19 de julio de 2011. Sin embargo, los jueces a cargo de su tramitación, no le prestan mucha atención a la esencia de este modelo oral, que entre otros es resolver los casos inmediatamente después de concluido el debate oral. Es oportuno mencionar que, a nivel de primera instancia, la emisión de sentencia durante la audiencia se ha venido incrementado debido a la aplicación de los juzgamientos anticipados, que es una herramienta procesal que posibilita sentenciar los casos sin necesidad de pasar por la etapa probatoria. Esto es, una vez fracasada o agotada la etapa de conciliación, se requiere a los abogados efectuar sus alegatos finales.

Como se ha indicado líneas arriba, el autor de este trabajo, en el artículo anterior ha presentado los resultados sobre el número de casos que los jueces de la provincia de Huancayo, tanto en primera y segunda instancia, vienen sentenciando en la misma audiencia, cuyo porcentaje es alrededor del 30 % de las audiencias realizadas. Este resultado podría evidenciar que el modelo oral no estaría funcionando eficazmente.

Se infiere que este problema, de no sentenciar en la audiencia, puede estar sucediendo de manera similar en los demás juzgados o salas laborales del Perú. Se hace esta deducción al ser la realidad judicial muy similar en todos los órganos jurisdiccionales laborales, pero que para su comprobación debe ser materia de una futura investigación.

El auto juzga que es muy importante la presente investigación porque va permitir conocer a la comunidad jurídica del área laboral, que los jueces laborales de la ciudad de Huancayo están sentenciando en la misma audiencia solo en un porcentaje de alrededor del 30 %, llámese, audiencia única, audiencia de juzgamiento o audiencia de vista de la causa. Todo con el fin de que los abogados no se desencanten del modelo y que los jueces puedan internalizarlo y comprometerse con el modelo, que sin lugar a dudas brinda a las partes una transparencia en el ejercicio de la función jurisdiccional al dar a conocer el sentido del fallo en la misma audiencia. También, la presente investigación significará el inicio de un debate judicial y doctrinario sobre la viabilidad de este modelo, en concreto sobre la etapa decisoria dada en audiencia. Asimismo, permitirá a los legisladores adoptar medidas sobre el particular y a las autoridades administrativas del Poder Judicial brindar el soporte adecuado para que los jueces puedan cumplir ese cometido.

La utilidad de la presente investigación es brindar a las autoridades competentes del Poder Judicial una herramienta para que puedan encarar eficazmente la problemática del por qué los jueces vienen sentenciando en audiencia en muy bajo porcentaje. De igual forma, ayudará a los jueces laborales y a los que cumplen esa labor en toda la república tomar conciencia de que el nuevo modelo procesal laboral, basado en la oralidad, impone un compromiso para que funcione eficazmente, como tener preparación previa del caso antes de la audiencia. Es útil a la comunidad de abogados para que sepan que los jueces tienen pendiente ese reto. Esto implica que deben ir muy preparados a la audiencia respectiva, en primera o segunda instancia, para así contribuir con el debate oral, identificando los temas en controversia, el caudal probatorio y el derecho aplicable.

Finalmente, se puntualiza que la presente investigación tiene como objetivo, mostrar a la comunidad jurídica la problemática de que los jueces vienen sentenciando en audiencia en bajo porcentaje, para así tomar

conciencia de su verdadero significado que encarna el modelo de litigación laboral basado en la oralidad. También, pretende sustentar empíricamente, a partir de la propia versión de los jueces, las causas por las cuales vienen emitiendo sentencias en audiencia en un porcentaje alrededor del 30 %, para así proponer algunas ideas de cómo los jueces laborales deberían sentenciar en las audiencias en un porcentaje inversamente proporcional al actual, es decir, al 70 %.

Por lo expuesto, la presente investigación brindará los resultados del trabajo de campo obtenido de la encuesta a los jueces laborales de la ciudad de Huancayo sobre las causas del bajo porcentaje de emisión de sentencias en las audiencias, así como la discusión del mismo y las conclusiones.

2. El principio de oralidad

El principio de oralidad que rigen el proceso laboral en nuestro país ha significado no solo un reconocimiento legal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley n.º 29497, artículo I de su Título Preliminar, sino que su importancia debe ser entendida desde su perspectiva dinámica, en sus dos sentidos, como muy apunta Paredes (2012):

Es dinámica, primero, porque la oralidad no se logra únicamente con el uso de la palabra hablada, sino solo en tanto ella signifique, a su vez, concentración, intermediación, celeridad, economía procesal, veracidad y, por cierto, publicidad; y segundo, porque la oralidad es, sobre todo —como se constata de la lección anotada— un asunto de actitud de los operadores y usuarios de la justicia laboral. Si la oralidad no se vive no se puede predicar que un proceso —el proceso laboral peruano— sea oral, aun cuando la oralidad esté consagrada normativamente como principio (p.10).

Esa actitud de los operadores de justicia, como los jueces laborales, significa un compromiso real con el modelo oral, para que este pueda funcionar eficazmente como un medio para resolver con celeridad y transparencia los conflictos laborales. Asimismo, se debe postular por un sentido fuerte de oralidad, que el mismo autor anota:

La oralidad no significa solamente el uso de la palabra hablada como medio de comunicación en las audiencias (oralidad en sentido débil). Significa la necesidad de interacción entre los partícipes, en las audiencias, para actualizar las pretensiones, las defensas y los medios probatorios a fin de permitir, al juez, a su conclusión, la construcción del sustento fáctico-jurídico de su decisión (oralidad en sentido fuerte) (p. 12).

En último lugar, conviene citar a Pasco (2008) que en una entrevista dejó clarificado la idea de la falsa oralidad, cuando los jueces leen los actuados, como también podemos decir, que los abogados solo verbalizan los escritos, en un alegato de apertura o salida. Así mencionado el autor nacional, apunta:

Por otro lado, peor que la falta de oralidad es la pseudooralidad en la que dicen que algo es oral pero, en realidad, es escrito, como en aquellos sistemas absurdos en los cuales, por ejemplo, la sentencia se lee; está escrita y se lee. Eso es aberrante, no puede llamarse oralidad, es peor que la oralidad porque hay que escribir y además leer. La oralidad es, como su nombre indica, la transmisión exclusivamente por la vía hablada y no por la vía escrita; ese salto cualitativo debe permitir, no solamente sentencias más certeras —por el contacto que tiene el juez con las partes y con el proceso—, sino mucho más céleres porque se eliminan todas las trabas que tiene el sistema actual con la escritura (p. 1).

En resumen, se puede decir para los fines de este trabajo que el principio de oralidad en contraposición a la forma escrita debe ser entendida como el ejercicio de la palabra hablada practicada activamente por las partes procesales: abogados y juez. Este se desarrolla en una audiencia laboral, donde se pone de manifiesto el rol protagónico del juez en la conducción y dirección del mismo, así como el papel descollante del abogado que desarrolla una estrategia tanto en su alegato de apertura, en la etapa probatoria de «hacer hablar a esas pruebas» como y rematar con los alegatos finales (Vinatea, 2014, p. 128).

3. La sentencia en los procesos laborales

La NLPT confiere al juez laboral un papel protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, tal como lo establece su artículo II del Título Preliminar. En esa línea, le confiere diversas facultades, 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 de cumplir con otras obligaciones que el modelo exige. También, debe resolver el conflicto en la misma audiencia una vez concluida los alegatos finales, tal como lo establece el artículo 47 de la NLPT, que para los jueces de primera instancia, prescribe:

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. 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. (resaltado es nuestro).

En el mismo sentido, tenemos lo regulado por el artículo 33.º, literal c de la NPLT, 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. 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. (resaltado es nuestro)

Siendo así, corresponde a los jueces laborales sentenciar los procesos de manera rápida y oportuna en la misma audiencia. Esto es uno de los principales objetivos de la oralidad, que quiere decir, emitir «la sentencia inmediata», con los conocimientos aún «frescos» de lo actuado en la audiencia respectiva (Núñez, 2019). En esa línea, el jurista nacional Priori (2010) considera, como uno de los últimos rasgos indispensables que debe presentarse en un proceso a fin de que pueda ser considerado como oral, que «la sentencia tiene que ser dictada por el juez en la audiencia (p. 141).

Sin embargo, ese deber que corresponde a los jueces laborales aún no se logra, porque las sentencias en su gran mayoría no se dictan en la misma audiencia, sino son diferidas, por lo general al quinto día. Se convierte así a la gran mayoría de los casos laborales como complejos, es decir, pasa a ser la excepción. Las razones para ese proceder se expondrá posteriormente.

4. Materiales y métodos

En la presente investigación, se utiliza el método analítico para conocer cuáles son las causas del problema planteado. En esa línea, todos los jueces que tienen a su cargo o responsabilidad de emitir las sentencias en las audiencias respectivas son el universo de estudio.

Para este fin, en el recojo de la información sobre la versión de los jueces se ha utilizado la técnica de la encuesta. Los entrevistados son aquellos que vienen conociendo los casos del nuevo modelo procesal laboral, así como quienes han conocido en meses anteriores. En la ciudad de Huancayo, existen cuatro órganos jurisdiccionales que conocen ese tipo de proceso: un juzgado de paz letrado laboral, dos juzgados de trabajo y una sala laboral. Si sumamos a los jueces, da un total de seis personas. Sin embargo, se ha considerado pertinente incluir en el recojo de la información a otros dos jueces superiores que, si bien no laboran actualmente en esos órganos jurisdiccionales, pero anteriormente han conocido ese tipo de procesos cuyo aporte es útil para esta investigación. Así, el universo de las personas a encuestar en total son ocho jueces laborales.

A los jueces se les ha formulado seis preguntas con relación al funcionamiento del nuevo modelo procesal laboral del Perú, específicamente ligadas a la realidad de la ciudad de Huancayo, cuyo recojo de información se ha efectuado a fines de noviembre de 2019. Se han realizados ocho preguntas, que figuran en el anexo.

5. Resultados y discusión

De las respuestas dadas se puede inferir respecto a las preguntas del modo siguiente:

- a) **Sobre el papel del juez en el nuevo modelo laboral oral:** Tenemos que cuatro jueces laborales que representan el 50 % consideran que este modelo es eficaz para resolver los conflictos laborales. Con esto reconocen la importancia que tiene este modelo en el medio local. También, algunos jueces consideran que el modelo oral está en una etapa de aprendizaje y de que solo garantiza la celeridad del proceso.
- b) **Respecto al conocimiento de los jueces del porcentaje de casos que se viene sentenciando:** En este punto es importante resaltar que la gran mayoría de los jueces (cinco de los encuestados) que representa el 62,5 % sí tienen conocimiento y son conscientes del bajo porcentaje que se viene sentenciado en audiencia de alrededor del 30 % de los casos. Se dice que es importante, porque va a permitir internalizar que el modelo exige de los jueces revertir esa cifra y hacerlo inversamente proporcional. Es decir, que sea el 70 % de los casos que se puedan sentenciar en audiencia y el 30 % sea diferida por ser casos complejos.
- c) **Medidas a tomar para sentenciar en audiencia:** Para que los jueces puedan sentenciar en audiencia, cuatro jueces (50 %) exigen que estas sean programadas en tiempo razonable. Vale decir, no programar muchas audiencias que a la postre va a imposibilitar cumplir con la emisión de la sentencia. También, conviene resaltar que dos jueces, consideran que se debe analizar el caso antes de la audiencia. Esto es de suma importancia, porque a partir del conocimiento del caso el juez va a estar en mejores posibilidades de sentencia.

Esta idea de estar preparados antes de la audiencia es concordante con la postura del colombiano Guette (2018), al reflexionar sobre las alternativas que tiene un juez para dictar el fallo en audiencia:

El juez, entonces, al momento de ingresar a la audiencia inicial, debe tener claridad sobre las alternativas plantadas y las posibles soluciones que pueden darse respecto a cada una. Así, en un escenario como el presente debe llevar al menos 36 posibles soluciones a las situaciones problemáticas que son planteadas. En eso consistiría la preparación previa para una audiencia. Debe existir claridad en este punto, en cuanto a que cada solución a cada problema debe contar con los respectivos argumentos, no previamente escritos –para darles lectura– sino en forma de esquemas, en los que se contengan las premisas, y los respaldos jurisprudenciales para ellos. (p. 271)

En el mismo sentido el mismo autor, más adelante, recomienda a los jueces, respecto a la motivación de la sentencia y lo que puede ocurrir

en el debate oral sobre problemas adicionales que puedan presentarse en la audiencia:

nos encontramos ante un reto, que merece gran seriedad, compromiso y preparación previa, máxime puesto que al elegir entre 36 posibles alternativas debe mostrarse que no se trata de un acto aleatorio sino, por el contrario, de un ejercicio serio y juicioso. La garantía de la motivación o justificación, en ese sentido, se vuelve importante y necesaria, (...)

Ahora bien y reconociendo la importancia de la motivación y el nivel de preparación previa al momento de ingresar a una audiencia, es preciso señalar que no puede existir un control total de las variables dentro del proceso, sean o no debatidas; (...). Con lo anterior se quiere plantear que, por más preparación que exista al momento de ingresar a una audiencia, es posible que una vez practicadas las pruebas o escuchadas las alegaciones se planteen problemas adicionales que deban resolverse y que, por ende, no hayan podido ser objeto de previsión, con lo que variarán ostensiblemente las posibilidades decisorias, haciendo más complejo el proceso de toma de la decisión, al punto de dejar al juez, de momento, sin posibilidad de respuesta. (p. 272)

Por su lado, el colombiano Toscano (2016) también apoya la preparación previa del caso por parte del juez, cuando indica:

En todo caso, la premisa general es que si el juez pretende dictar la sentencia dentro de la audiencia debe haber realizado siempre un concienzudo examen previo del caso concreto, a partir de los fundamentos de hecho expuestos en la demanda o contestación, y de las pretensiones y excepciones de mérito que se le hubieren planteado.

La falencia de este estudio previo hará imposible alcanzar el propósito de congruencia y motivación. Adicionalmente, los asistentes a la audiencia siempre sabrán qué tanto se preparó el juez para dictar la providencia (p. 325).

- d) **Las medidas administrativas para encarar el problema:** En forma adicional a las medidas que debe adoptar el juez, tenemos las acciones administrativas que plantearía para emitir sentencia en audiencia. Al respecto la mitad de los jueces encuestados apuestan por contar con un esquema o guía de cómo resolver un caso, ya que esto facilitaría su labor.

Palacios (2019, p.47) para encarar el problema de la emisión de sentencia, se pregunta «¿Cómo hacer para estar preparados para la sentencia? ¿Qué hacer en el desarrollo de la audiencia para que esta sea eficiente de cara al fallo y la sentencia?, propone diversas herramientas que se debe seguir, comenzando con listar las pretensiones, según el gráfico siguiente:

Tabla 1

Fases de aplicación del derecho y determinación de lo hechos

1	Primera selección de la norma aplicable
2	Determinación de los hechos de la hipótesis de incidencia
3	Selección de los hechos necesitados de prueba
4	Selección de los hechos no necesitados de prueba
5	Fijación de los hechos con carga probatoria satisfecha
6	Segunda selección (confirmación) de la norma aplicable
7	Subsunción
8	Determinación del sentido de la consecuencia normativa
9	Aplicación de la consecuencia normativa

e) El problema o causa principal de no emitir sentencia en audiencia:

A este respecto, la mayoría absoluta: seis jueces (75 %), plantea que la complejidad de los procesos laborales juega un rol en contra de la emisión de sentencias en audiencia. Si bien ello es cierto, reconociendo la eficacia del modelo oral, como se dijo en la primera pregunta, los jueces pueden encarar la complejidad con la preparación previa del caso, según se ha anotado en el análisis de la pregunta anterior. Es pertinente acotar que la falta de estudio o preparación del caso es la causa de no emitir sentencia. Como lo han expresado otros jueces, es fundamental para que se pueda emitir sentencia en audiencia. No menos importante, también es la respuesta múltiple que se ha dado a este interrogante, relativo a la falta de compromiso de los jueces con la oralidad y la falta de tiempo para sentenciar.

Asimismo, es importante citar al extinto laboralista nacional Pasco (2008) sobre casos simples y complejos. Él en una entrevista indica:

Claro, este fue un procedimiento sencillo, simple, con un solo tema; 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. En Israel, los expedientes ingresan y hay un juez, el juez menos antiguo, que se encarga de clasificar los procesos y lo hace en tres órdenes o grados: los muy sencillos, los normales y los muy complicados. Una vez que hizo la clasificación, los deriva a jueces diferentes; por tanto, existen jueces de casos sencillos y de casos complejos. Esto, debido a que los casos complejos retardan la resolución, a diferencia del caso simple; entonces, habrá jueces que resuelvan casos

muy fáciles y que resolverán inmediatamente; y jueces que tendrán que tomarse su tiempo para pensar, deliberar con colegas o asesores y hacer otro tipo de pronunciamiento. 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. (p. 2)

- f) **Percepción del funcionamiento del modelo oral en Huancayo:** Es importante destacar que el modelo oral en el campo laboral es percibido por cuatro de los jueces encuestados que viene funcionando bien. Y otros tres opinan que es regular su funcionamiento, quizá porque no se viene cumpliendo con emitir la sentencia en la audiencia. De todos modos, no existe ninguna apreciación negativa de este modelo, porque permite solucionar eficazmente los conflictos laborales.
- g) **Sobre la emisión de la sentencia en audiencia:** Seis jueces (75 %) manifiestan que la posibilidad de sentenciar en audiencias debe estar supeditado a lo humanamente posible. Finalmente, dos jueces consideran que se debe explicar a las partes asistentes las razones por las que no va emitir su decisión.
- h) **Porcentaje de casos que se puede sentenciar:** La mitad de los encuestados (cuatro jueces) consideran que un juez estaría en aptitud de sentenciar en una audiencia hasta tres casos. Y otros dos sostienen que se podría sentenciar de cuatro a cinco casos. Ello denota, que la complejidad cumple un rol importante en la resolución del caso. A este efecto, conviene citar a Nieva (2007), quien expresa algunos inconvenientes de la oralidad, cuando señala:

Es ilusorio pensar que un Juez atiende únicamente a un proceso, como perciben los ciudadanos en las películas cinematográficas, sino que lleva multitud de casos. Por ello, aunque esté presente en las vistas y tenga, por tanto, la máxima inmediación, es imposible que retenga en su memoria todos los datos que ha visto en cada proceso a la hora de dictar sentencia. Además, los asuntos que se ventilan no siempre son tan sencillos como para resolverlos en una audiencia, siendo conveniente que exista una fase de preparación escrita —para el Juez y para las partes— previa a la vista (p. 110).

En esa línea de ideas, Pasco (2012) indica:

Por ello la importancia del plan del caso. Al hacerlo, los jueces calcularán si en un día determinado podrán hacer dos o hasta tres audiencias, o si, ante un proceso especialmente complejo, se van a dedicar todo el día. Entonces, es el trabajo del Juez en su caso y el conjunto para la utilización adecuada de la infraestructura. (p. 8)

6. Conclusiones

- a) El modelo procesal laboral imperante en el Perú desde hace una década, sustentado en el principio de oralidad, es considerado por los jueces laborales de Huancayo como buena y eficaz para resolver los conflictos laborales. Sin embargo, tiene un correlato negativo de que no se cumple con emitir la sentencias en la misma audiencia, salvo en un porcentaje que no supera el 30 %. Lo recomendable sería que ese porcentaje sea inversamente proporcional. Esto es que se resuelvan el 70 % en audiencia y el resto sean diferidas por la complejidad de los procesos laborales.
- b) La baja cantidad de sentencias dadas en las audiencias tiene como causa principal la complejidad de los casos laborales. Es necesario tener una guía o esquema para que los jueces puedan mejor resolver los casos de manera inmediata. También las audiencias deben ser programadas en un tiempo razonable, pues los jueces solo pueden sentenciar lo humanamente posible.
- c) El modelo procesal oral requiere de un fuerte compromiso de los jueces laborales. Esto implica que antes de iniciar una audiencia necesariamente debe tener conocimiento del caso, no solo para conducir adecuadamente el debate, permitiendo la activa participación de las partes y sus abogados, sino también para que una vez concluidos los alegatos finales emita la sentencia de manera inmediata o en un lapso breve.

Referencias

- Canchari P. y Chávez H. (2008). La oralidad y la reforma del proceso laboral peruano. *Derecho & Sociedad* (30), p. 20. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17314/17601>
- Cerrutti, D. y Ruggiero M. (2015). *La oralidad mal entendida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Enfoque Derecho. <https://www.enfoquederecho.com/2015/10/14/la-oralidad-mal-entendida-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>
- Cristoval, D. (2019). *La oralidad en la emisión de sentencias*. Módulo Corporativo Laboral de Huancayo. https://issuu.com/revista-nlpt/docs/revista_nlpt_2019.
- Fernández B., Ramírez A. y Pasco C. (2010). *Los retos del nuevo proceso laboral peruano*. Ius et veritas. [Rhttp://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12163/12728](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12163/12728)
- Guette, H. (2018). *El sentido del fallo contemplado en el artículo 373.5 del código general del proceso: lo inane de la figura*. Revista de Derecho Privado. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/5795>
- Lorca N., Ariano D., Sumaria B. y Priori P (2012). Mesa redonda: la oralidad en el Derecho Procesal Civil. ¿Solución o perjuicio? *Derecho & Sociedad*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13130/13741>
- Mejía S. (2017). Evolución histórica de la oralidad y la escritura en el proceso civil español y ecuatoriano. *Revista de Derecho*. 6, 73-94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813254>
- Nieva, F. (2007). *Los problemas de la oralidad*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/195757>
- Núñez, S. (2019). *Transversalidad de la oralidad en el nuevo proceso laboral*. Los Desafíos actuales del Derecho del Trabajo, pp. 586-586.
- Ochoa M. (2005). La «implementación de la oralidad» en el proceso laboral. Diálogos y saberes. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dialogos/article/view/4297>
- Pagés LI. (2012). El dilema entre la oralidad y la escritura en la hora actual. *Derecho & sociedad*. (38). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13129/13740>

- Paredes, P. (2019). *La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano*. <https://bit.ly/2Bg9Rec>.
- Priori, P. (2009). *Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano*. *THĒMIS - Revista de Derecho*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/issue/view/882>
- Rueda F. (8 de febrero de 2011). La oralidad en el proceso laboral. Corte de Cañete: Piloto de implementación. *Revista Jurídica del diario Oficial El Peruano*.
- Toscano, L. (2016). *La construcción de la sentencia en el proceso por audiencias*. *Revista de Derecho Privado*. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/4803>
- Valencia R. (2011). *Implementación del sistema oral en los juzgados laborales del circuito judicial de Bucaramanga (COL)*. *IUSTITIA*. <http://revistas.ustabuca.edu.co/index.php/IUSTITIA/article/view/904>
- Vinatea R. (2014). *Los alegatos en el nuevo proceso laboral*. *THĒMIS* (65).

Apéndice

CUESTIONARIO

Tema del artículo científico:

El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales La realidad en la Corte de Junín

Objetivo: Cuestionario dirigido a los jueces que vienen tramitando procesos laborales según el modelo oral; así como a los jueces que conocieron los procesos laborales.

Instrucciones: Marque un X a una alternativa.

1. ¿Cómo entiende usted la función del juez en el modelo laboral oral?
 - Es un modelo que estamos aprendiendo poco a poco.
 - Es un modelo eficaz para resolver los conflictos laborales.
 - Solo garantiza la celeridad del proceso.
 - El juez debe resolver en base a lo debatido en audiencia.

2. ¿Sabía usted que los jueces laborales de Huancayo solo están sentenciando en audiencia alrededor del 30 % de las audiencias realizadas?
 - Sí.
 - No.

3. ¿Qué medidas considera que podría tomar usted para resolver los casos en audiencia?
 - Programar las audiencias en tiempo razonable.
 - Analizar el caso antes de la audiencia.
 - Programar casos por simples y complejos.

4. ¿Qué medidas administrativas o legislativas propondría para que un juez deba sentenciar los casos en audiencia?
 - Configurar como infracción administrativa grave la omisión de emitir sentencias en audiencia.
 - Configurar como un delito no emitir sentencia en audiencia.
 - Tener un esquema o guía de cómo resolver los casos.

5. ¿Cuál considera, según su experiencia, que es el problema o causa principal de no emitir sentencias en la audiencia?
- Complejidad de los procesos laborales, (asunto extenso con varios problemas jurídicos).
 - Falta de estudio o preparación del caso (es prematuro e irresponsable resolver sin estudiarlo, evitar error judicial).
 - Falta de compromiso con la oralidad.
6. ¿Cómo percibe el funcionamiento del modelo laboral oral en esta ciudad?
- Está bien.
 - Regular.
 - Malo.
7. Respecto a la emisión de sentencia en la audiencia usted, considera que:
- El juez debería sentenciar todos los casos.
 - El juez debe sentenciar lo físicamente posible.
 - El juez debe explicar a las partes los motivos por las que no va dictar sentencia en ese momento.
8. Según su experiencia, ¿cuál sería el porcentaje o cantidad de casos, en promedio, que un juez podría sentenciar en una audiencia?
- Menos de 3 casos.
 - Hasta 3 casos.
 - De 4 a 5 casos.