



LA DEMOCRATIZACIÓN DE LA JUSTICIA EN VIRTUD DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD: LA HUMANIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL*

Jorge Luis Restrepo Pimienta**

Universidad del Atlántico (Colombia)

José Guillermo Botero Cotes***

Universidad Popular del Cesar (Colombia)

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Desarrollo. –3. Metodología. –4. Resultados. –5. Discusión. –6 Reflexiones finales. –7. Referencias bibliográficas.

RESUMEN

Dentro del proceso de reforma que se ha experimentado en la mayoría de los países latino-americanos, el derecho laboral ha sido actor de innumerables cambios en la búsqueda de la justicia social. En ese sentido la doctrina afirma que la oralidad como una de las principales características de estas reformas contribuye a la democratización de la justicia y del derecho, puesto que, se requiere un juez que además de un rol activo -director y controlador del proceso-, dirija, ordene y agilice el mismo, asumiendo un papel directo de intermediación, interactuando con las partes para determinar y delimitar el objeto del proceso y así humanizar la justicia. En esas reformas se puntualiza el de responder a través de un análisis, la oralidad en el proceso laboral dentro de la humanización de la justicia, para lo cual se describen los antecedentes legislativos de las reformas del proceso laboral e identifican los principios procesales en la legislación laboral de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela, además se examinan las disposiciones legales relativas a la oralidad en las distintas Instancias del proceso judicial laboral colombo-venezolano y finalmente, se consideran los avances procesales en materia laboral en cuanto a la oralidad en los países Latinoamericanos.

ABSTRACT

Within the reform process that has taken place in most Latin American countries, labor law

* Recibido el 27 de noviembre de 2018. Aprobado el 14 de mayo de 2019.

** PhD en Derecho, Investigador Sénior y Docente de Carrera Universidad del Atlántico (Colombia). Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

*** Abogado. Esp. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Profesor de Derecho Laboral en la Universidad Popular del Cesar (Colombia).

has been an actor of innumerable changes in the search for social justice. In this sense, the doctrine affirms that orality as one of the main characteristics of these reforms contributes to the democratization of justice and law, since it requires a judge who, in addition to an active role - director and controller of the process-, directs, order and expedite the same, assuming the direct role of immediacy, interacting with the parties to determine and delimiting the object of the process and thus humanize justice. In these reforms the respondent is pointed out through an analysis, orality in the labor process within the humanization of justice, for what refers to the legislative history of the labor process reforms and identifies the procedural principles in the legislation of the Republic of Colombia and the Bolivarian Republic of Venezuela, as well as examining the legal provisions related to orality in the different instances of Colombian-Venezuelan labor court proceedings and, finally, the procedural procedures in labor matters regarding the orality in Latin American countries.

Palabras clave: Oralidad, derechos humanos, tutela efectiva, humanización de la justicia, proceso laboral.

Key words: Orality, human rights, effective protection, humanization of justice, labor process.

1. INTRODUCCIÓN

La realidad jurídico social que afrontan los trabajadores y trabajadoras en cuanto a derechos humanos en el mundo contemporáneo por diversas situaciones o circunstancias suelen presentarse como consecuencia de fenómenos políticos, sociales, económicos, administrativos y tecnológicos, entre otros, los cuales pudieran afectar el desarrollo de la cotidianidad de estos, impactando de diversas maneras los derechos sociales y laborales adquiridos.

Esa situación, deja ver, pronunciadamente la creciente integración de la sociedad y la economía en el mundo, por lo que se requiere hacer un recorrido a lo largo de la historia de la legislación laboral haciendo énfasis en el análisis del principio específico de la oralidad como un instituto procesal fundamental, en virtud del cual, el proceso judicial en la rama del derecho del trabajo se ha convertido en un instrumento, que pudiera permitir la efectiva realización de la Justicia y el cumplimiento del fin social de la misma. A tal efecto, se planteó como objetivo aproximación crítica al alcance del principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano y su relación con la humanización de la Justicia Laboral y el derecho a la Tutela Judicial Efectiva en derechos humanos fundamentales.

2. DESARROLLO

El proceso oral, conocido también como proceso por audiencias, se le atribuye innumerables ventajas, a juicio de Pasco (2005) entre ellas, su sencillez, ya que, en términos generales, “todos sabemos hablar pero no todos sabemos leer ni podemos escribir”. En el litigio laboral los derechos humanos fundamentales participan siempre, por necesidad, un trabajador o un conjunto de ellos, y estos no son necesariamente letrados; uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso laboral es la simplicidad, tanto en la estructura del procedimiento, incluso, en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil conocimiento para el lego. Por lo tanto, tal propósito es más factible con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, hábitat natural del abogado, mas no del trabajador. Por esa razón, en la actualidad, los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y los abogados prevalecen sobre las escritas, con base en las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez quien podrá interrogar a las partes, abogados y terceros participantes en cualquier momento, y

son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Así, la manera más clara según Escobar (2010), en que se concreta este principio de la oralidad, se encuentra en la propia existencia de un proceso en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes aun cuando tiene actuaciones escritas, ya que los actos deben constar a través de escritos y firmados, lo que no le hace cambiar su condición de procedimiento oral, ni tampoco calificarlo como mixto, porque el predominio de la oralidad es determinante, la mayoría de las actuaciones son orales, la oralidad se presenta como el elemento central, exigiendo la presentación de las partes a una hora y día determinado, para oír sus alegatos, dichas etapas del proceso varía en cada legislación, razón por la cual surge el interés de analizar la oralidad en los procesos laborales colombiano-venezolano humanización la Justicia.

Ahora bien, menciona Marín (2003: 206), “el trabajo ha sido la actividad socioeconómica por excelencia a través de la cual se canalizan las contradicciones de la estructura productiva de una sociedad y las fuerzas antagónicas que operan en las relaciones sociales”. Es el “hecho social” que simboliza el reconocimiento/extrañamiento personal y la inclusión/exclusión social. Por lo tanto, de acuerdo con Cabanellas, (2006) viene dada por la función social que cumple, y que justifica su permanencia a lo largo de la historia del Derecho del Trabajo. Dicha función social se ve reflejada, en virtud de la naturaleza que tiene su origen en la necesidad de cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vestidos, vivienda, educación, entre otros y que obliga al Estado a darle carácter proteccionista, tal y como lo prevé la Carta Magna venezolana cuando dispone que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado.

Este simple concepto de trabajo, como bien sostiene Neves (2012), no necesariamente coincide con el sentido que le atribuye el derecho del trabajo, en tanto que la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación. Actualmente, el trabajo se relaciona directamente con el salario, aunque esto no fue siempre así ya que antes del desarrollo del sistema capitalista, el trabajo servía para que una persona obtuviera productos de subsistencia o pudiera intercambiarlos por otros de mayor necesidad, lo cual demuestra que independientemente de lo que se reciba a cambio, el trabajo siempre aparece como una de las actividades más importantes del ser humano, por estar directamente relacionado con la subsistencia humana.

Ahora bien, la modernidad, entre otras cosas, construyó una nueva ética acerca del trabajo y, lo que hasta entonces era considerado como un quehacer denigrante para los hombres libres, pasó a convertirse en una obligación moral y a la vez en un camino hacia la dignificación humana. Cabe destacar como comenta Marín (2003: 211), que el trabajo remunerado ocupa un lugar central en la vida de las personas, es decir: “Un indicador objetivo de esta realidad, son los masivos reclamos de trabajo que se dan en mayor o menor medida en todos los países del mundo” y la evidente molestia que significa para la gobernabilidad de las naciones la intensificación de los conflictos sociales producto de la escasez de trabajo.

Ahora bien, las normas que permiten al trabajador tener una pronta y más justa resolución en los conflictos individuales de trabajo se enmarcan en la línea correcta de la vigencia efectiva del Estado Social de Derecho, y a la aplicación de los principios del Derecho Social, en materia adjetiva, ya que las normas procesales laborales no pueden pasar por alto el interés superior de buscar una expedita y eficaz aplicación de las normas sustantivas consagradas en los distintos textos legales del trabajo, entre esas, las normas que constituyen el marco legal dentro del cual se producen las reformas que ponen en vigencia el sistema procesal oral en materia laboral.

3. METODOLOGÍA

De acuerdo con el método de investigación, este estudio se clasificó como investigación documental según Finol y Camacho (2006) y una investigación tipo jurídica documental hermenéutico, siguiendo a Sánchez (2005: 55). Diseño deductivo, a partir de técnicas de análisis

documental, observación y revisión bibliográfica.

4. RESULTADOS

Revisando el ámbito internacional, el preámbulo de la Constitución Internacional del Trabajo (OIT), organismo creado en 1919 y adscrito a la Organización de las Naciones Unidas, considera en su constitución, en primer término la actividad humana desarrollada a través del trabajo, cuando expresa: "...que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo en lo concerniente a reglamentación de horas de trabajo...". Y conforme con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y que en esa oportunidad proclamó: ..."del derecho del trabajo": "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social e igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo".

El sistema jurídico laboral tiene, pues, un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada; y su fin inmediato no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional; las expansiones lícitas, el resguardo de la moral y de las buenas costumbres y por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados indispensables para una vida decorosa.

5. DISCUSIÓN

Al revisar la historia de las reformas en materia laboral se encontró las implicaciones en derechos humanos del trabajo, que para la década de los noventa, en opinión de Lora y Pagés (1996), citados por Lora y Castellani (2014), estas habían sido pocas y de menor alcance. Según los mencionados autores, mientras que 23 países (de un total de 26 en su estudio) realizaron profundas reformas comerciales, 24 liberalizaron en forma apreciable sus sectores financieros y 14 efectuaron privatizaciones que en algún año superaron el 1% del producto interno bruto (PIB), solamente cinco países realizaron reformas laborales de significación desde mediados de los ochentas: Argentina (1991), Colombia (1990), Guatemala (1990), Panamá (1995) y Perú (1991), según el informe de Vega para la OIT (2005). Dichas reformas en materia laboral habían estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores, a lo cual afirma Lora y Castellani (2014), que las normas que tradicionalmente habían regido la actividad laboral fueron expedidas con el propósito de asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez, entre otros.

Sin embargo, estos objetivos no siempre se han cumplido, debido a que los altos e inciertos costos de despido han inducido una excesiva rotación laboral y los elevados costos extra salariales han propiciado la informalización. En la mayoría de países de Latinoamérica, la legislación laboral está configurada de acuerdo a dos pilares básicos: la estabilidad laboral y la protección al trabajador como la parte más débil en las relaciones laborales, a juicio de Lora y Pagés (1996) citados por Lora y Castellani (2014).

Es importante destacar, las distintas reformas que se encuentran vigentes en la mayoría de los países de Latinoamérica, no obstante el transcurrir de un sistema a otro como ha sido el escrito al oral se ha visto lleno de distintas connotaciones, en la búsqueda de la celeridad y economía procesal así con el propósito de garantizar los derechos de los trabajadores. Según Loutayf (2004), ha existido un movimiento pendular con relación a la oralidad y la escritura en el procedimiento judicial, dentro de los distintos aspectos que han englobado las reformas. Desde la década de los ochenta, los países latinoamericanos, según Dakolias (1999), han venido reestructurando sus codificaciones procesales de manera paulatina.

Comenzando por Uruguay, Argentina, Brasil, Venezuela, Chile y Colombia, han establecido sus posiciones desde diversos planes reformistas de justicia que han dirigido algunas agencias internacionales. En el procedimiento escrito, comenta Castro (2006), la actividad judicial estaba diluida y diversificada en una serie de actos que quebraban su unidad; la práctica de pruebas fundamentales para descubrir la verdad, era delegada a oficiales y secretarios del juzgado.

No es exagerado afirmar que el juez que daba desconectado de la realidad procesal y frecuentemente procedía a dictar sentencia, sin que haya tenido contacto alguno ni con el actor, ni con el demandado, ni con los testigos, para lo cual, después de mucho tiempo de haberse evacuado, debía valorar las pruebas que habían sido producidas por las partes, sin la intermediación del propio juzgador. En ese sentido, afirma la exposición de motivos del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay (1989) que “el proceso oral es un concepto que es usado como expresión de una tendencia hacia la consagración de un proceso mixto, escrito y oral, por audiencias, permitiendo de esta manera, la intermediación, la concentración y la publicidad, entre otros de los principios cuya vigencia es unánimemente reclamada”.

6. REFLEXIONES FINALES

La oralidad resulta ser el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios constitucionales y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal laboral en la mayoría de los países latinoamericanos. En países como Venezuela y Colombia, los actos principales del proceso laboral se efectúan de manera oral.

En el caso venezolano, el 13 de agosto del 2002 entró en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), donde se estableció un nuevo proceso en la materia, así como también una nueva organización de la jurisdicción laboral, el cual, viene a sustituir el proceso laboral previsto en la Ley de Tribunales y Procedimientos de Trabajo de 1959 que fue calificado por los proyectistas como un “proceso excesivamente escrito, lento, pesado, formalista, oneroso y no obsequioso para nada a la justicia”, no garantizaba una tutela efectiva de los derechos de los justiciables, como ahora lo demanda el artículo 26 en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

De esa manera, la nueva Ley procesal respondió a la necesidad de separar la especialidad de la materia laboral de la jurisdicción ordinaria, estableciendo un proceso propio, orientado hacia la celeridad procesal y el mejoramiento de la administración de justicia, con un marcado carácter social propio de esta área del derecho; respondiendo de esta forma a lo previsto en la disposición transitoria 4ª de la Constitución venezolana ya mencionada y también señala los principios que orientan la ley como son: la gratuidad, celeridad, inmediatez, el principio de la primacía de la realidad, la rectoría del juez en el proceso y oralidad, contenida esta última en el artículo 257 *ejusdem*.

Cabe destacar de la Sala de Casación Social, con Ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez, del TSJ en Venezuela, R.C. N° AA60-S-2006-001936, del once de diciembre de dos mil siete, decisión que expone: “Es impensable que el legislador al establecer la oralidad como pilar del sistema procesal laboral lo haya hecho con la finalidad de atribuirle un carácter de rigidez formal, de allí que es necesaria una interpretación que permita entender a la ley adjetiva bajo una óptica sistemática, en el que coexisten el principio de la oralidad con otros tales como la intermediación, la concentración, la publicidad y por supuesto, la escritura. Debe aceptarse entonces, que la exigencia de la forma escrita para conferir eficacia a este acto de impugnación ordinario, es con sustancial con los restantes principios de la Ley Procesal del Trabajo, ya que la escritura es necesaria para plasmar lo que debe tratarse oralmente”.

En el caso colombiano en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, desde el 13 de Junio del año 2007 se habla de “...la nueva ley de oralidad...”, la cual viene siendo aplicada desde el mes de mayo de 2008, con la puesta en marcha de juzgados laborales dedicados

a la tramitación, bajo el esquema oral, a los cuales se les nombró como “piloto de oralidad” y con la implementación de la ley 1149 de 2007, última reforma para procesamiento de los conflictos Laborales y de la Seguridad Social que reitera esta, como herramienta, la oralidad. La Ley sigue la tendencia casi universal de sustituir el proceso escrito por un procedimiento oral, breve, inmediato, concentrado y público que permita efectivamente la aplicación de la Justicia Laboral en el área de los derechos sociales.

Por lo tanto, la oralidad es uno de los innovadores principios que rigen las nuevas reformas en materia procesal laboral, además de la gratuidad, concentración, publicidad, autonomía, la rectoría del juez en el proceso y la novedosa figura de los medios alternos de resolución de conflictos, entre otros y los cuales pudieran lograr un descongestionamiento de los tribunales de justicia en Latinoamérica. Así, la oralidad pone en contacto directo al juez, las partes y otros comparecientes, lo que pudiera permitir captar su estado emocional al declarar, facilitándole decidir. También permitiría detectar cuándo esa declaración pueda estar viciada, lo que sería una gran ventaja en su afán de llegar a conocer la verdad real y no sólo a la verdad formal.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAUJO ARNEDEO, M. “Ley 1395 de 2010, comentarios sobre la modificación de la competencia para presentar demanda laboral”. En: CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA (ed.), *Revista Judicial 17*, Consejo Superior de la Judicatura – Escuela Judicial Rodrigo Lara Boinilla, Bogotá, 2010, pp. 10-13.
- ALFONZO GUZMÁN, R. *Nueva didáctica del derecho del trabajo*. 12a. ed. Editorial Melvin. Caracas, 2001, 571 p.
- ALFONZO GUZMÁN, RAFAEL. *Otras caras del prisma laboral*. Editorial Texto, Caracas, 2006. 307 p.
- BARONA BETANCOURT, R. “Principios del Derecho Laboral en el sistema jurídico colombiano”. *Criterio jurídico garantista*. Año 2. n° 2, 2010, pp. 252-264.
- CABANELLAS DE TORRES, G. *Diccionario jurídico elemental*, 18° edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2006. 344 p.
- CASTRO, I., “Dimensión Jurídica de la Oralidad Laboral en el Marco de las Reformas Laborales”. En: *II Congreso Internacional de Derecho Laboral Internacional*. Evento realizado en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil. 2006
- CAPPELLETTI, M. *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972. 482 p.
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Del 17 de noviembre de 1999. Gaceta Oficial N° 36.860 diciembre 30 de 1999, donde se promulga la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
- COLMENARES URIBE, C. “El proceso por audiencia y oralidad”. En: *III Encuentro Latinoamericano de Postgrados en Derecho Procesal*. Evento realizado en la Universidad Central de Venezuela, Caracas, 2009.
- DAKOLIAS, MARÍA. (1999). *Reforma judicial en América Latina. Una tarea inconclusa*, Organización de los Estados Americanos, TFI y Corporación Excelencia en la Justicia, Bogotá, 1999, 319 p.
- Decreto 2158. Del 24 de junio de 1948. Sobre los Procedimientos en los Juicios del Trabajo. Bogotá. D.C.
- DURKHEIM, É.: *Las formas elementales de la vida religiosa. El sistema totémico en Australia*. Akal, Madrid. 1982, 426 p.
- DURKHEIM, É.: *La división del trabajo social*. Akal, Madrid, 1982, 492 p.; y *Las reglas del método sociológico y otros escritos sobre filosofía de las Ciencias Sociales*. Alianza, Madrid, 1988, 209 p.
- ESCOBAR HENRÍQUEZ, F. *Actualidad Laboral, Principios del Derecho Laboral en la Nueva Constitución Nacional*. Bogotá. 2010, 234 p.
- FINOL, T y CAMACHO, H. *El Proceso de Investigación Científica. Colección libros de texto*. EDILUZ, Maracaibo. 2006, 122 p.
- FINOL, T Y NAVA, H. *Procesos y Productos en la Investigación Documental*. EDILUZ. Mara-

- caibo, 1996, 298 p.
- GAUTHIER, G. "Los principios del proceso laboral y los principios que rigen los nuevos procesos laborales en Uruguay". *Meritum*. n° 1. 2013. pp. 143-177.
- LOUTAYF R. & ROBERTO G. "Audiencia Preliminar". En: *Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación*, MORELLO A., SOSA G. & BERIZONCE, R. (Ed.), 2004, Abeledo-Perrot, Buenos Aires. pp. 34-36.
- MARÍN, L. "La construcción sociopsico-política del trabajo como hecho social". *Revista de Ciencias Sociales (RCS)* no. 2, 2003, pp. 205-214.
- NEVES MUJICA, J. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP. Lima, Marzo. 2012
- PASCO COSMÓPOLIS, M. "Características del proceso laboral. La oralidad". *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*. n° 2 Enero, 2006, pp. 1-8.
- QUINCHE RAMÍREZ, M. *Derecho Constitucional colombiano de la Carta de 1991 y sus reformas. Doctrina y Ley*. Cuatro ediciones, Bogotá, 2010, 823 p.
- RODRIG, Dani. "Understanding Economic Policy Reform". *Journal of Economic Literature*, n°. 1, 2014, pp. 9-41.
- VEGA, M. *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después* Lima: Organización Internacional del Trabajo. 2005, 280 p.