

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SISTEMA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL COLOMBIANO**

**GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS**

**MARIA CONSUELO DULCE ROSERO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**SAN JUAN DE PASTO**

**ABRIL 2012**

**VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SISTEMA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO  
LABORAL COLOMBIANO**

**GABRIELA FERNANDA ESCOBAR BOLAÑOS**

**MARIA CONSUELO DULCE ROSERO**

**ENSAYO PARA OBTAR AL TITULO DE ESPECIALISTA EN DERECHO  
LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL**

**ASESOR: DR. ADRIANO ROBERTO ACOSTA  
ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL  
SAN JUAN DE PASTO**

**ABRIL 2012**

Las ideas y conclusiones presentadas en este trabajo de grado son responsabilidad exclusiva de las autoras. Artículo 1o. Acuerdo No. 324 de Octubre 1 de 1996 emanado del H. Consejo Académico de la Universidad de Nariño.

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

**Dra. María Angélica Hernández**

**Jurado**

---

**Dr. Francisco Paz Obando**

**Jurado**

**San Juan de Pasto, 24 de abril de 2012**

Agradecimientos especiales a las Doctoras Isabel Goyes Moreno, María Angélica Hernández y al Doctor Francisco Paz, quienes con su gran experiencia y dedicación ayudaron a la culminación de esta etapa académica.

De la misma forma agradecemos a nuestro asesor Doctor Adriano Roberto Acosta, quien nos guió por el arduo camino de la investigación.

Este ensayo está dedicado a nuestros padres, compañeros incansables de la vida y quienes permiten que todo sea posible.

## **RESUMEN**

El objetivo del presente ensayo es identificar las ventajas y desventajas de la implementación de la oralidad en el proceso laboral colombiano, realizando un estudio descriptivo de la Ley 1149 de 2007, sus antecedentes, e indicando las experiencias de abogados litigantes y jueces, atendiendo a la tendencia humana de rechazo al cambio y la exigencia de mayor preparación en esta modalidad procesal.

### **PALABRAS CLAVES:**

- Oralidad
- Ley 1149 de 2007
- Proceso laboral colombiano
- Implementación de la oralidad
- Ventajas y desventajas de la oralidad

## **ABSTRACT**

The aim of this essay is to identify the advantages and disadvantages of the implementation of the orality in the Colombian labor process, achieving a descriptive study of the Law 1149 of 2007, his precedents, and indicating the experiences of trial lawyers and judges, in response to the human tendency to reject the change and the need for greater preparedness in this procedural approach.

### **KEY WORDS:**

- Orality
- Law 1149 de 2007
- Colombian labor process
- Implementation of the orality
- Advantages and disadvantages of the orality



## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>15</b>
<b>1. Antecedentes Históricos</b>	<b>17</b>
<b>2. Principios de la Oralidad</b>	<b>24</b>
<b>3. La Oralidad: Ventajas y Desventajas</b>	<b>26</b>
<b>4. Conclusiones</b>	<b>39</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>42</b>

## GLOSARIO

**AUDIENCIA:** Diligencia que se practica ante el juez o tribunal, principalmente para probar o alegar algo.

**AUTO:** Se refiere a una clase especial de providencia emitida por el juez, por medio de la cual se expresa la voluntad del juez. Los autos pueden ser interlocutorios o de sustanciación.

**CELERIDAD:** Consiste en que el proceso se concrete a las etapas esenciales y cada una de ellas limitada al término perentorio fijado por la norma. En observancia de este principio se descartan los plazos o términos adicionales a una determinada etapa, esto es, los que se surten como complemento del principal y las prórrogas o ampliaciones. También implica que los actos se surten en la forma más sencilla posible, para evitar dilaciones innecesarias.

**CONCENTRACIÓN:** Consiste en reunir todas las cuestiones debatidas o el mayor número de ellas para ventilarlas y decidir las en el mínimo de actuaciones y providencias. Así, se evita que el proceso se distraiga en cuestiones accesorias que impliquen suspensión de la actuación principal.

**CONFESIÓN:** Declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro.

**DEMANDA:** Escrito que inicia el juicio y tiene por objeto determinar las pretensiones del actor mediante el relato de los hechos que dan lugar a la acción, invocación del derecho que la fundamenta y petición clara de lo que reclama.

**DERECHO SUSTANCIAL:** Conjunto de normas que regulan la conducta humana, también llamado de “fondo”.

**DESCONGESTIÓN:** Es una medida administrativa mediante la cual se crean nuevos despachos judiciales a fin de agilizar el trámite procesal.

**ECONOMÍA PROCESAL:** Principio rector del procedimiento judicial, que tiende a lograr el ahorro de gastos monetarios y de tiempo en la administración de justicia. El impulso de oficio, la oralidad, la acumulación de acciones son medidas encaminadas a conseguir tal fin.

**EMPLEADOR:** Persona natural o jurídica que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada.

**EXCEPCIONES DE MÉRITO:** Son la relación de hechos mediante los cuales el demandado soporta su defensa y se resuelven en la sentencia.

**INCIDENTES:** Litigio accesorio suscitado con ocasión del proceso, normalmente sobre circunstancias de orden procesal y que se deciden mediante auto interlocutorio.

**INDICIO GRAVE:** Circunstancias o antecedentes que, teniendo relación sobre el pleito, pueden razonablemente fundar una opinión sobre hechos determinados. Así pues le indicio constituye un medio probatorio.

**INMEDIACIÓN:** Principio de derecho procesal encaminado a la relación directa entre los litigantes, el juez y la prueba.

**JURISDICCIÓN:** Acción de administrar justicia, atendiendo a la extensión y límites del poder de juzgar.

**JUZGADOR:** El juez es la autoridad pública que resuelve la controversia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional.

**LEGISLADOR:** Persona u organismo que legisla con arreglo o atribuciones legítimas. En Colombia el poder legislativo está en cabeza del Congreso.

**NOTIFICACIÓN:** Acción y efecto de hacer saber, a un litigante o parte interesada en un juicio, cualquiera que sea su índole, o a sus representantes y defensores, una providencia judicial u otro acto de procedimiento.

**NULIDAD:** Ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para su validez.

**ORALIDAD:** Mecanismo mediante el cual el juicio se sustancia en sus partes principales de viva voz y ante el juez o tribunal que entiende en el litigio.

**PROCEDIMIENTO:** Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales.

**PUBLICIDAD:** La publicidad procesal se traduce en que el juicio se realiza a la vista de todos. En este sentido, la publicidad es la mayor garantía de que la decisión judicial se adopta atendiendo únicamente a criterios jurídicos.

**RECURSOS:** Es la impugnación de las providencias judiciales, a efecto de subsanar errores de fondo o los vicios de forma en que se haya incurrido al dictarlas.

**SISTEMA DISPOSITIVO:** Es aquel mediante el cual se confiere a las partes el dominio del procedimiento, en el cual el juez no puede iniciar el proceso sin previa demanda de parte; tampoco puede el juez tener en cuenta hechos ni medios de prueba que no han sido aportados por las partes.

**SISTEMA INQUISITIVO:** Es aquel mediante el cual el juez investiga de oficio sin otras limitaciones que las que impone la ley, la verdad material con prescindencia de la actividad de las partes.

**TESTIGO:** Persona que da testimonio de una cosa, que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa.

**TRABAJADOR:** Es la persona que presta sus servicios al empleador, recibiendo una retribución llamada salario.

**TRASLADO:** Comunicación de una parte a la otra, para que la conozca y acepte o contradiga.

## INTRODUCCION

La oralidad es actualmente la regla general dentro de la mayoría de los procedimientos judiciales; la legislación laboral ha optado también por tal mecanismo a fin de garantizar la efectividad de los derechos de las partes, especialmente de los trabajadores como parte débil de la relación laboral. Mediante la ley 1149 de 2007, que desde sus objetivos principales pregonó la rapidez, concentración, intermediación, economía procesal, publicidad de todas las actuaciones y la oralidad que está en plena vigencia en materia laboral.

La oralidad ha modificado el sendero procedimental, de tal forma, que todo proceso se orienta por las normas básicas del mismo, a fin de terminar con prácticas ineficaces como la transcripción de cada una de las audiencias y la ausencia del Juzgador en la práctica de pruebas.

Ahora bien; por otro lado, han surgido posiciones críticas, que han señalado que dicho sistema más que beneficios, podría traer desventajas a la hora de poner en práctica la nueva tendencia.

Por tal razón dentro del presente ensayo se estudiarán las particularidades de este sistema, en un principio desde una perspectiva histórica, para conocer cómo ha ido evolucionando el sistema procesal oral, conociendo la normatividad que influía para cada época, para pasar posteriormente al análisis integral de la ley 1149 de

2007, cada una de las ventajas y desventajas que tanto operadores judiciales como abogados litigantes ha percibido en la práctica, y terminar exponiendo las conclusiones de dicho estudio.



# **VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL SISTEMA ORAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL COLOMBIANO**

## **1. Antecedentes Históricos**

La jurisdicción del trabajo es relativamente nueva, toda vez, que constitucionalmente fue en el año 1940 cuando en virtud del acto legislativo No. 1, se dispuso su creación, ante la necesidad de dar solución a los diferentes problemas que surgían en las relaciones de trabajo y la necesidad de proteger a la parte débil de dicha relación.

Entre las principales dificultades encontramos que debido a que los litigios de trabajo eran resueltos por la jurisdicción ordinaria, la justicia devenía lenta y como los problemas del derecho social requerían una atención inmediata, esta resultaba inapropiada e ineficiente. Es así como en la exposición de motivos dada por el Ministro de Trabajo, Higiene y Previsión Social, José Joaquín Caicedo Castilla, para el proyecto del nuevo acto legislativo, incluyó asuntos ejemplares como la reclamación de accidente de trabajo o de enfermedad donde por la demora en la solución de los conflictos en la jurisdicción ordinaria, el trabajador corría con el riesgo de perecer en la espera de una posible sentencia favorable del Juez o Tribunal, por lo que reclamaba la creación de una jurisdicción especial que diera rapidez en la solución de tales litigios.

Otra de las razones que inspiró el proyecto del acto legislativo No. 1 fue la onerosidad que implicaba acudir a la justicia, haciendo que se constituya en un privilegio para los empleadores, y finalmente el criterio dado por el Juzgador ordinario no parecía ser el más acorde a las necesidades y circunstancias particulares del derecho social, por lo que nuevamente se concluyó que se requería una jurisdicción especial con un sistema probatorio acorde y con las mínimas garantías de equidad entre el empleador y el trabajador.

En el año de 1944 mediante el Decreto 2350 se constituyó la primera regulación legal de dicha rama especializada de la jurisdicción ordinaria, al poner en funcionamiento Tribunales Municipales, Seccionales y Tribunal Supremo del Trabajo. Como legislación permanente se consolidó por la Ley 6ª de 1945, por medio de la cual se introdujeron algunas reformas como la reorganización de sus entidades, las que pasaron a ser Juzgados del Trabajo, Tribunales Seccionales del Trabajo y Corte Suprema del Trabajo<sup>1</sup>. Ya específicamente en materia Procesal Laboral, las actuaciones adelantadas seguían los ordenamientos del artículo 3º de la Ley 75 de 1945, en el entendido de que no existía un Código especializado.

Para el año de 1948, mediante el Decreto 2158 del 24 de junio de 1948, se profirió el Estatuto Procesal del Trabajo, el cual impuso el trámite oral en audiencia

---

<sup>1</sup> VALLEJO CABRERA, Fabián. La Oralidad Laboral. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2011, pág. 29.

pública, so pena de nulidad, para las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación (artículo 42). Dispuso también que las audiencias públicas revestirían tres modalidades: de conciliación, de trámite o prueba (hasta cuatro) y de juzgamiento o sentencia (artículos 44 y 45). Se ordenó que el secretario extendiera un acta de lo que ocurra en la audiencia y, si los interesados lo piden y pagaban el servicio, podía tomarse una relación taquigráfica o por otros medios técnicos de lo que en ella sucediera. De todos modos el procedimiento no se forjó para que fuese absolutamente oral. Como actuaciones escritas de las partes podían mencionarse: la demanda (artículo 25 y siguientes), salvo en el proceso ordinario de única instancia en el que puede ser oral (artículo 70); la contestación de la demanda (artículo 31), excepto en los procesos ordinarios de única instancia y de fuero sindical en los que la contestación de la demanda debe ser efectuada en forma oral en la audiencia pública (artículos 72 y 114). En los procesos de doble instancia, la segunda instancia se tramita ante el Tribunal fue ideada dentro del principio de oralidad pues el trámite (alegaciones y pruebas) y la decisión correspondiente (sentencia o auto), debían desarrollarse oralmente en audiencia pública (artículos 82 a 85).

Tal como se observa existe normatividad para que se verifique la presencia de la oralidad en los procesos laborales, sin embargo, en muchas ocasiones ha venido siendo manipulada y malinterpretada al llevar todas las actuaciones judiciales realizadas en audiencias al papel, esta es una característica muy común en nuestro país, donde desde los inicios del Código procesal del Trabajo en 1948 ya

se empezó a materializar las manifestaciones de las partes, creando grandes expedientes, llenos de actas escritas, deteriorando la esencia misma del sistema objeto de estudio.

Si bien, todo este conjunto de normas buscaban la efectividad de los derechos del trabajador, la agilidad de los procesos, la publicidad y practica en audiencias, no fue más allá del compendio de normas; y el legislador ni el mismo poder judicial se preocuparon por conseguir los medios electrónicos suficientes para llevar a la práctica todas estas garantías, que aun hoy tienen vigencia y son de importante aplicación precisamente para la protección de esa parte débil en la relación laboral, toda vez que el trabajador a lo largo de la historia ha visto menoscabados sus derechos, frente al poder del empleador que impone a su arbitrio condiciones laborales que vulneran la dignidad del trabajador e incluso su congrua subsistencia y las garantías mínimas a que por ley tiene derecho.

Es con las reformas que a lo largo de la historia se han presentado, con las cuales el sistema ha ido variando para lograr una transformación tal que podamos hablar de un procedimiento oral en materia laboral, lo que le da una gran ventaja a los sujetos procesales, debido a que la celeridad toma cabida en las actuaciones procesales haciendo que la justicia sea pronta y oportuna.

Estas reformas a las que se hace alusión son: Ley 90 de 1948, Decreto 4133, normas que garantizaron la legalidad del Código procesal del Trabajo; el Decreto

204 de 1957, el Decreto 528 de 1964, la ley 16 de 1969, los decretos 456 y 931 de 1956 que lo adiciona en materia de competencias, la ley 712 de 2001 y la ley 1149 de 2007<sup>2</sup>.

Ahora bien, es menester tener en cuenta que el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social, tiene fundamentos constitucionales, en el entendido que, desde la promulgación de la Constitución Nacional en el año de 1991, se consagraron unos fundamentos del derecho laboral, tales como, la exclusividad y obligatoriedad de la administración de justicia, el libre acceso a la administración de justicia, el debido proceso (artículo 29), la prevalencia constitucional (artículo 4 “*la constitución es norma de normas*”), el derecho de defensa, independencia del Juez, la prevalencia del derecho sustancial (artículo 228), cosa juzgada (artículos 243 y 291), la no *reformatio in pejus* (artículo 31), la favorabilidad (artículo 53), igualdad de las partes (artículo 13 en forma genérica y en forma específica para los trabajadores, en el artículo 53).

Posteriormente viene la reforma introducida con la ley 712 del 5 de diciembre de 2001 la cual le otorgó el nombre de *Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social* y además trajo consigo varias reformas útiles para la eficiencia del proceso, como la convocatoria a las partes para que acudieran personalmente a una primera audiencia donde entre otras cosas se intentaría la conciliación y, de

---

<sup>2</sup> *Ibíd.*, p. 30.

fracasar ésta, la decisión de excepciones previas incluyendo la de prescripción y la cosa juzgada, la fijación del litigio y el decreto de pruebas; así mismo se impuso a las partes la obligación de aportar la prueba documental con la demanda y la contestación. Pero desde el punto de vista de la oralidad implicó un retroceso: el Estado se doblegó ante las costumbres irregulares, pues eliminó en la segunda instancia la audiencia de alegaciones e impuso que éstas se efectuaran por escrito. Además contempló varias excepciones al principio, antes no previstas, fuera de que justificó legalmente la suspensión reiterada de las audiencias de trámite, lo que implicaba que el derecho del trabajador se viera reconocido mucho tiempo después de presentada la demanda, desconociendo la efectividad que debería imperar en esta clase de regulación, dada la connotación de normas de orden público otorgada a la normatividad laboral.

Y últimamente, la Ley 1149 del 13 de Julio de 2007 que tiene por objeto hacer efectiva la oralidad en los procesos, indicando en su artículo 3º que serán nulas las actuaciones judiciales que no se realicen oralmente en audiencia pública, salvo las excepciones que la misma ley consagra. Además en el artículo 7º, le otorga facultades al juez como director del proceso para que adopte todas las medidas necesarias con el fin de que éste sea rápido y ágil, cumpliendo así con los fines inmediatos de la oralidad. Por otro lado, en lo que tiene que ver con los recursos, impone la obligación a los apoderados de interponer y sustentar los recursos que a bien tengan en audiencia, eliminando así la oportunidad que con la ley 712 se tenía de proponer y sustentar el recurso de apelación de las sentencia dentro de

los cinco días después de dictada la misma. Todas estas apreciaciones llevan a determinar la intención del legislador por implementar un sistema eficiente, ágil y rápido a través del cumplimiento de la oralidad en todas las actuaciones judiciales.

## **2. Principios de la Oralidad**

Por otro lado, el llamado principio de oralidad, supone los de publicidad, inmediación y concentración, así mismo compete al juez la dirección real y efectiva del proceso; incluyéndose un ingrediente trascendental que radica en la posibilidad de que, además de las partes, también la comunidad entera pueda tener acceso a su trámite y decisión, salvo casos excepcionales; transparencia y control social que pueden tener su razón de ser en la naturaleza de orden público de tales como el acceso a la administración de justicia, a un debido proceso, a una economía procesal, a una igualdad entre las partes, cuya aplicación genera la conflictividad y atención de índole fundamental de los derechos que se someten a discusión.

La inmediación también es esencial al proceso oral, pues por su propia índole este impone que el Juez, en su condición de funcionario que ha de adoptar la decisión final, esté siempre presente dirigiendo la actuación, con un conocimiento profundo del litigio y en proximidad inmediata con las partes y demás intervinientes. Además, el Juez en inmediación debe ser un director eficaz del proceso, en el sentido de encauzarlo hacia un rápido adelantamiento, evitando las dilaciones, actuaciones o pruebas innecesarias y amparando los derecho a la igualdad, la economía procesal, celeridad, la agilidad en los tramites, y a una eficiente y eficaz administración de justicia, en el ámbito procesal y en el del derecho sustancial aplicable.



Así mismo, la concentración es básica en tanto implica que los actos procesales deben aproximarse en el tiempo al máximo posible. Ejemplo de ello es el diseño legal del proceso ordinario de única instancia (artículos 70 y 72 del Código) que contempla como etapas: la demanda, el traslado y citación a una sola audiencia en la que se busca la conciliación y, de fracasar ésta, se practican las pruebas y se profiere la sentencia en el acto.

### 3. La Oralidad: Ventajas y Desventajas.

La oralidad, es un sistema con ventajas evidentes frente al sistema escrito, como las de: concentración de los actos procesales en una o varias audiencias; la eliminación de los traslados, de las notificaciones y, en especial, la limitación de los incidentes a la proposición solo en audiencia; la mayor rapidez de los trámites; impide la delegación de la función judicial, asegurar la inmediación del Juez con las partes y los testigos; el contacto directo con los elementos de prueba, y la mayor libertad en la apreciación de éstas. Esta es la opinión de la mayoría de juristas que hoy en día buscan con afán que la justicia laboral obtenga todos los mecanismos necesarios para lograr ese fin inmediato: “oralidad”<sup>3</sup>.

Sin embargo, junto a la finalidad histórica y reciente del Derecho Procesal Laboral tendiente hacia la oralidad, se alzan voces de juristas Colombianos que pregonan desventajas en su implementación, pues han manifestado que la implementación de tal mecanismo traería consigo congestión en los despachos judiciales, sin embargo la tratadista DOLLY CAGUASANGO, ha manifestado que la descongestión no es el fin próximo de la oralidad y que ésta no es el medio para lograr ese fin, pues sólo la creación de nuevos despachos judiciales lo permitirá.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> SAFFARONI, Eduardo. Derecho Procesal Social. Buenos Aires: Editorial Argentina. 1995. P 360.

<sup>4</sup> CAGUASANGO, op. cit., P. 28.

El estudio de la oralidad es vital en este momento jurídico, ya que es frecuente la tendencia hacia un procedimiento oral, que debe ser atractivo no sólo por las ventajas de agilidad, inmediación y concentración, sino también por la cristalización de la justicia y los derechos fundamentales de empresarios y trabajadores.

Muchas han sido las apreciaciones que tienden a manifestar que la oralidad no es el método más adecuado, basadas en argumentos débiles, como por ejemplo, la idea que el proceso escrito es del espíritu de la tradición latina y que el proceso oral de origen germánico. El proceso romano fue de índole netamente oral, inmediato y concentrado y fue después, con el transcurso del tiempo, que se transformó en escrito y lo paradójico es que hoy, la tendencia es retornar a esa idea romana e implementar la oralidad volviendo a esa concentración e inmediación tan anhelada<sup>5</sup>.

Ahora bien, otros argumentos como aquel que la decisión en un sistema oral va a ser más precipitada que en el escrito, debido a que el Juez no contará con el tiempo que tendría en el sistema escrito para estudiar el caso y tomar la decisión más adecuada, olvidan que en el antiguo sistema no era el Juez el que estaba directamente en la práctica de las pruebas, no era él quien de manera personal

---

<sup>5</sup> TRUJILLO, Kennedy. Técnicas de oralidad en el proceso del trabajo y la seguridad social. Bogotá: Escuela Rodrigo Lara Bonilla. 2008. p. 25.

formaba parte de los debates jurídicos de las partes sino el empleado judicial que él mismo designaba.

Con el sistema oral la inmediación es la regla, es decir el Juez está en las audiencias, participa del debate probatorio, tiene de propia mano la información para tomar una decisión, es cierto ya no tendrá todo el tiempo que tenía en el sistema escrito, pero es que ahí si tenía que entrar a revisar todo el expediente detenidamente porque no había percibido la esencia del mismo, esto en lugar de ser una desventaja para la administración de justicia por el contrario traerá agilidad e inmediatez.

Por otro lado, podemos traer a colación las ventajas que ha identificado la Escuela Rodrigo Lara Bonilla de la oralidad y las plasma de la siguiente forma:

Que el proceso oral reduce, por lo menos en dos tercios, el número de los actos judiciales necesarios en un proceso escrito.

Que tanto por la simplificación de los actos como por la concentración de los medios de instrucción en una audiencia, desaparece la materia de un número enorme de cuestiones que aviva el formalismo del proceso escrito, con la consiguiente disminución de incidentes, de impugnaciones y de sentencias.

Que la prohibición de impugnar las interlocutorias separadamente de la cuestión de fondo reduce de forma notoria las causas de apelación.

Que la obligación de resolver los incidentes en la audiencia, procediendo en el mismo acto al conocimiento de la cuestión principal, suprime la ingente cantidad de juicios incidentales que el proceso escrito convierte en juicios independientes y que no son sino cuestiones aisladas pertenecientes a una causa única. De esta suerte se consigue otro notable ahorro en la actividad de los magistrados, puesto que está claro que si el mismo juez falla en la misma audiencia en cuanto a los incidentes y al fondo, empleará una cantidad de energía menor, con mucho, a la necesaria para que un número de jueces diferentes, en causas independientes entre sí, distanciadas unas de otras, se pronuncien, por ejemplo, uno, sobre la competencia; otro, respecto a la capacidad; el tercero, sobre la admisibilidad de una prueba; el cuarto, acerca del incidente surgido durante su práctica, y así, sucesivamente, hasta que al fin el enésimo juez falle sobre el fondo.

Finalmente, la actividad del juez delegado puede servir para aligerar la labor del tribunal en cuestiones para las cuales la colegialidad es superflua, como son las decisiones atinentes a desistimiento, allanamiento, rebeldía, en que el juez delegado puede resolver como juez único<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*, p. 17.

Como se puede observar todas estas actuaciones tienden por la economía procesal, que va muy de la mano con este nuevo sistema oral, sistema que se defiende, toda vez que son múltiples las garantías que ahora si van a tener las partes y sobretodo, se va a eliminar esa fastidiosa tendencia de suspensión de audiencias para continuarla en 3 o 4 meses, cuando los apoderados y el mismo juez ha perdido el hilo conductor de las mismas.

En este desarrollo sucinto de la oralidad básicamente el Derecho Procesal Laboral contiene un procedimiento analógico y su aplicación en la oralidad, no puede hacerse de manera mecánica, automática y plena dado que puede, contrariar principios y fundamentos propios del derecho procesal del trabajo.<sup>7</sup> En este sentido, dada la implementación de un proceso analógico en la aplicación del derecho laboral del trabajo y su correspondiente procedimiento, ha mantenido desde sus inicios, hasta antes de la ley 712 de 2001, unos rezagos del formalismo escrito exagerado del procedimiento civil, el mismo que es eminentemente escrito; lo que podría dar lugar a un choque o enfrentamiento, entre el papel que ha venido desempeñando el Juez, en tanto éste tiene que hacer las adaptaciones necesarias para no sacrificar ni tampoco desconocer el precepto regulador de un determinado trámite que no ha sido tenido en cuenta en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

---

<sup>7</sup> VALLEJO, op. cit., P. 31.

Ahora bien, los actos de introducción al sistema oral, sin lugar a dudas va a cobrar una dicotomía diferente dependiendo del sistema procesal adoptado, estos actos pueden provenir del juez, (sistema inquisitivo) o de las partes (sistema dispositivo), correspondiéndole éste último sistema al Derecho Procesal Laboral Colombiano ya que el Juez no puede por su propia iniciativa, sino a ruego, iniciar una actuación procesal. De esta manera al ser la demanda, el elemento indicador de la activación del aparato judicial Colombiano, desde la implementación del sistema oral, ésta misma ha cobrado una nueva forma de presentación, así: la demanda es el acto procesal más importante dentro del proceso, pues determina y alindera el campo fáctico dentro del cual el Juez ejecutará su arbitraje jurídico y le señalará al demandado los cargos de los cuales deba defenderse.

La ley 712 de 2001 como ya se dijo introdujo reformas útiles para la eficiencia del proceso, aunque en lo que hace referencia a la oralidad los beneficios fueron limitados, toda vez que aun no se contaban con los mecanismos para hacerla efectiva.

Ahora bien, con la ley 1149 de 2007, la exigencia de la presencia de las partes es más riguroso, así, el artículo 9 expresa que el Juez en las audiencias podrá solicitar la presencia de aquellas a fin de interrogarlas sobre los hechos objeto de litigio, trayendo su renuencia los mismos efectos contenidos en el artículo 77 del C.P.T y de la S.S., es decir, si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y

las excepciones de mérito y si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvencción y cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

Es pertinente aclarar que el sistema operante hoy en Colombia no es en oralidad puramente dicha, toda vez que tenemos la demanda que aún se presenta de forma escrita, así como al contestación del libelo genitor en los asuntos de primera instancia y además, la misma ley 1149 de 2007, en su artículo 42 dispuso algunas excepciones en las cuales es posible la expedición de autos fuera de audiencia, lo que nos permite concluir que nuestro sistema es un sistema mixto con tendencia a la oralidad.

En conclusión, desde un análisis sustancial de la norma y de las experiencias de jueces y abogados litigantes de Nariño y el Putumayo, mismas que han sido recaudadas por medios técnicos como entrevistas y encuestas, las ventajas y desventajas de la oralidad en el proceso laboral, se esquematizan de la siguiente manera:

Ventajas:

- Con la implementación de la oralidad, los Jueces asumen de manera directa el control del proceso y pueden, tomar decisiones de impulso más



acertadas y expeditas, de igual manera puede poner orden y eficacia a las actuaciones de las partes.

- El sistema oral, podría llegar a ser más garantista, toda vez que le confiere al Juez su rol social de un ente que dirime problemas, y es componedor de los mismos, de manera eficiente y eficaz.
- La oralidad que circunda hoy el ámbito jurídico procesal laboral, desde una perspectiva de resultados, se vislumbra eficiente, por cuanto ha generado agilidad y eficiencia en los trámites.
- Con la aplicación del sistema oral, la producción de la sentencia es en un término corto comparado con el anterior sistema, propiciando que los derechos de la parte débil de la relación laboral se vean protegidos con mayor efectividad ya que será resuelto el conflicto con mayor rapidez, la cual en tiempo real la podríamos plasmar así:

	<b>Ley 712 de 2001</b>	<b>Ley 1149 de 2007</b>
<b>Tiempo (Meses)</b>	8 a 12 meses	2 a 4 meses

Es de aclarar que los anteriores datos hacen referencia a un proceso ordinario de primera instancia de mediana complejidad, toda vez que en

algunas ocasiones se presentan asuntos sobre todo de accidente de trabajo que requieren un mayor tiempo debido a la demora que implica la obtención del concepto emitido por la Junta Regional o Nacional de Calificación de Invalidez, acotando que dichos casos son excepcionales. De la misma forma cabe aclarar que los datos en mención se contabilizan una vez se encuentre notificada la demanda.

- Con la oralidad se elimina la participación de los empleados judiciales en la toma de decisiones, cuando suplían al Juez en la dirección del proceso.
- En el sistema oral, no habrá lugar a un número excesivo de audiencias, tras la postergación de las mismas, en muchos casos por razones inocuas e irrelevantes.
- Con la oralidad, la controversia se resolverá rápidamente, evitando la insolvencia de la parte accionada para evitar el pago de prestaciones sociales.
- En el sistema oral, el principio de concentración se apreciara en su máximo esplendor toda vez que por la agilidad que se verifica en este sistema, es posible la realización de numerosas audiencias en una misma jornada laboral.

- Con la oralidad, se aplica eficientemente el principio de la economía procesal, que implica un beneficio a la Administración de justicia, disminuyendo en tiempo el trámite procesal.

#### Desventajas:

Cabe aclarar que toda vez que veníamos de una práctica procesal laboral de manera escrita, la implementación de la oralidad ha traído consigo un cambio social jurídico que debido al arraigo humano a este sistema, conlleva a que se desprendan algunas desventajas plausibles del mismo, que más que dificultades de la oralidad en sí misma concebida, es más bien producto de la costumbre que dificulta la transformación y evolución del proceso laboral, toda vez que impera en la sociedad el rechazo al cambio, que obliga tanto a los abogados litigantes como a los juzgadores a tener una mayor preparación jurídica a la hora de asistir a la audiencia programada. Así las cosas las principales desventajas del proceso laboral se pueden evidenciar de la siguiente manera:

- En el nuevo procedimiento oral, al eliminarse el concepto de primera, segunda y tercera audiencia de trámite que existía, en el evento de que se haga necesario allí mismo proponer las partes los incidentes a que haya lugar, fundados en hechos que la antecedan, aportándose por éstas las

pruebas que los sustenten, tal como lo ordena el artículo 2º de la ley y artículo 37 del C.P.T. y S.S. Precepto que dispone que *“quien los propone deberá aportar las pruebas en la misma audiencia”*; surge la inseguridad jurídica, que encamina a la vulneración del derecho de defensa, toda vez que el incidentado ante la sorpresa de su presentación y de no contar allí con los medios probatorios ni con la posibilidad de la suspensión de la audiencia para contraprobar, podría acarrear vulneración del derecho de defensa y del debido proceso.

- En el proceso oral, haciendo referencia al decreto de la práctica del interrogatorio a instancia de parte, en el evento de la no comparecencia, porque para la fecha señalada, por ejemplo sufrió un accidente de que le imposibilita su comparecencia. Teniendo en cuenta el rigorismo de las dos audiencias sin suspensión, se presentan varias situaciones:
  1. En un proceso de primera instancia ante la imposibilidad de su práctica, quedaría la opción de su realización en la segunda instancia y la obvia revisión de la sentencia sin ese elemento probatorio.
  2. De estar frente a un proceso de única instancia se quedaría el debate probatorio sin esa prueba.
  3. En aras de no vulnerar el derecho sustancial, ante la prohibición de suspensión y aplazamientos, sería legítimo hacer uso de reabrir el debate probatorio con tal propósito.

- Con la oralidad, la segunda instancia se circunscribe a una audiencia en la cual se practicarán, a petición de parte, las pruebas que no lo pudieron ser ante el juez del conocimiento sin culpa de la parte interesada, como las que considere de oficio el Tribunal; se oirán las alegaciones de los apoderados de las partes y se resolverá la apelación o la consulta. Así las cosas y teniendo en cuenta que el artículo 10 de la ley 1149 de 2007, modificatorio del 66 del C.P.T. y S.S. establece que la apelación será *“en el efecto suspensivo, en el acto de la notificación mediante la sustentación oral estrictamente necesaria...”*; esta perentoriedad conduce a la formulación de varios interrogantes, toda vez que la asistencia a la audiencia de Juzgamiento es obligatoria y rigurosa, así:

1. Si el apoderado de una de las partes que debiera haber apelado en el trayecto a la dependencia judicial sufre una calamidad doméstica y termina conducido a un centro de salud, la parte con decisión adversa se quedaría sin apelación y sin ejercer el derecho de defensa.
2. Si justifica el siniestro imprevisto podrá tener solución favorable mediante el uso de la figura de la contumacia del artículo 30 del C.P.T. y S.S., o hacer uso de la figura prevista en el numeral 2º del artículo 168 del C.P.C.

Sin embargo en la norma objeto de estudio no se presenta solución al respecto quedando al arbitrio del Juzgador la toma de decisión pertinente.

- La oralidad, a largo plazo puede traer consigo congestión judicial toda vez que la mayoría de despachos judiciales aun tienen múltiples trámites de ley 712, lo que podría imposibilitar que se cumplan con los términos perentorios impuestos por la nueva norma (Ley 1149 de 2007).
- En algunos casos, la oralidad va a influir necesariamente en la calidad de las decisiones, ya que la capacidad de descripción y argumentación escrita de las partes y la interpretación del Juez seria menor, dado es escaso tiempo para el análisis y estudio.
- De la misma forma, para los apoderados judiciales la implementación de la oralidad, va a ser compleja, toda vez que tendrán que argumentar su recurso, objeción o cualquier otra intervención en un tiempo muy reducido, lo cual podrá generar detrimento en la calidad de su intervención, toda vez que no cuentan con todas las ayudas jurídicas que podrían tener en su oficina.

## CONCLUSIONES

Después del análisis realizado de las ventajas y desventajas que tiene la implementación de la oralidad, nos permite concluir lo siguiente:

- Desde siempre han existido los mecanismos procesales con el fin de poner en práctica la oralidad, sin embargo la administración de justicia no contaba con los medios necesario para tal fin, es ahora cuando después de cuatro años de promulgada la última norma tendiente a garantizar el procedimiento oral (ley 1149 de 2007), se cuenta en todo el país con todos los medios electrónicos.
- En Colombia el sistema que rige el procedimiento laboral es mixto, toda vez que no se ha eliminado completamente la escrituración, por ejemplo encontramos la demanda, la contestación de la demanda en asunto de primera instancia, autos de sustanciación dictados fuera de audiencia, interlocutorios no susceptibles de apelación, los que se dicten antes de la conciliación y después de la sentencia de primera y segunda instancia, estos últimos por autorización expresa del artículo 42 de la ley 1149 de 2007.
- El procedimiento oral es un sistema muy dinámico que trae consigo una justicia pronta y que las posibles desventajas de aquella se verificarían en

principio, ya que al transcurrir el tiempo tanto el juez como los apoderados judiciales podrán contar con la experiencia suficiente para realizar la mejor práctica judicial oral.

- La implementación del principio de inmediación permite que el juez esté presente en todas y cada una de las etapas del proceso, lo que facilita que proceda posteriormente a dictar una sentencia con plena percepción de las pruebas.
- Con la puesta en vigor de la oralidad se ven garantizados con mayor efectividad los derechos de la parte débil de la relación laboral (los trabajadores) ya que sus asuntos serán resueltos prontamente, evitando la dilatación de los mismos, que se presentaban con el sistema escrito.
- La obligatoriedad de tener que resolver el asunto en máximo dos audiencias, hace que los apoderados judiciales y las partes, logren obtener y aportar las pruebas de una forma rápida por el temor que los términos se venzan y perder su asunto por la falta de la misma.
- Evidentemente existen vacíos en la norma que regula la implementación del nuevo sistema, sin embargo el Juzgador cuenta con todos los medios procesales para garantizar el derecho de defensa en todas las actuaciones procesales.



- La modernidad y la globalización exigen que hoy en día se implemente el sistema oral, toda vez que la mayoría de procedimientos tienden por aquel, teniendo en cuenta su rapidez y eficacia en las actuaciones jurídico procesales.
  
- Al estar frente a una variación legislativa en el proceso laboral, se evidencia un cambio social jurídico, que debido a la costumbre y el rechazo al cambio adoptado por abogados y jueces, puede conllevar una dificultad en la práctica de la oralidad dentro del proceso judicial, lo que genera que se evidencien desventajas del sistema en si mismo concebido tal y como se expresara en el capítulo correspondiente.

## BIBLIOGRAFIA

CAGUAZANGO, Dolly. *El Nuevo Proceso Laboral*. Bogotá: Editorial Andrés Morales, 2009.

Constitución Política de Colombia de 1991.

GAMBOA, Jorge. *Código Laboral Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral*. Bogotá: Editorial Leyer, 2011.

Ley 712 de 2001.

Ley 1149 de 2007.

OSSORIO, Manuel. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Argentina: Editorial Heliasta. 1999.

SAFFARONI, Eduardo. *Derecho Procesal Social*. Buenos Aires: Editorial Argentina, 1995.

TRUJILLO, Kennedy. *Técnicas de oralidad en el proceso del trabajo y la seguridad social*. Bogotá: Escuela Rodrigo Lara Bonilla. Módulo de Aprendizaje Auto dirigido. Plan de Formación de la Rama Judicial, 2008.

VALLEJO, Fabián. *La oralidad*. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2011.