

En su origen el denominado Código Procesal del Trabajo, adoptado en 1948, constituyó una codificación de vanguardia que desarrollaba principios tales como los de oralidad, eventualidad, concentración procesal, libre apreciación judicial de la prueba, entre otros, con el propósito de realizar los cometidos de justicia social y equilibrio que debían –y deben– caracterizar las relaciones surgidas en el marco del contrato de trabajo.

Ciertamente, en la exposición de motivos los redactores del estatuto procesal manifestaban:

El nuevo Estatuto está informado en los principios más modernos de la ciencia procesal. Acoge como medular el sistema de la oralidad que es el adecuado para decidir los litigios del trabajo por la economía de tiempo y de dinero que implica¹.

La práctica judicial, empero, vio deformada la realización de estos principios, por lo que fueron necesarias las reformas introducidas por el legislador en los años 2001 y 2007 al hoy denominado Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. En línea de gran principio las distintas reformas al estatuto procesal tienen como propósito alcanzar la realización efectiva de los tan anhelados principios de justicia en las relaciones del trabajo y de la seguridad social, los mismos que resultan angulares para garantizar el desarrollo de la fórmula del Estado Social de Derecho consagrada en la

Discurso Laboral

Carta Política y particularmente la efectividad de los derechos fundamentales de los que son titulares los trabajadores y las personas usuarias de la seguridad social.

La oralidad es un principio compartido por los diversos estatutos procesales y su efectiva práctica se ha pretendido a través de diferentes mecanismos, que no siempre producen los resultados esperados, principalmente por la deficiencia de recursos para este fin. La justicia penal constituye un claro ejemplo en el que la oralidad exige para su realización las adecuadas herramientas que expresen en lo fáctico los postulados señalados en la Ley 906 de 2004. Esta situación puede ser replicada en lo laboral, de ahí la necesidad de acompañar las reformas con el suministro de las herramientas y los recursos técnicos requeridos.

Se aprecia, entonces, cómo el principio de la oralidad irradia tanto el proceso penal como el proceso laboral y la tendencia que se implante en los demás procedimientos. Ahora bien, cabría preguntarse si la lectura que se presenta en el proceso laboral sobre el principio de la oralidad corresponde al mismo entendimiento que se tiene en el proceso penal y particularmente en lo relacionado con algunas prácticas que se pueden transpolar de un proceso al otro.

El doctor Víctor Hugo Orjuela, a partir de su experiencia como litigante y profesor de nuestra Universidad, ofrece un análisis comparativo entre la forma como se maneja la oralidad en el proceso laboral y la manera como se concibe y realiza el principio de la oralidad en el proceso penal colombiano. Van para el profesor Orjuela los agradecimientos del Departamento de Derecho Laboral por su participación como autor de un artículo que sirve como referente y constituye, sin duda, una propuesta interesante que se somete a consideración de los estudiosos y a los comentarios de la academia.

ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LA PRAXIS JUDICIAL DE LA ORALIDAD LABORAL Y PENAL: DISTANCIAMIENTOS Y APROXIMACIONES

Por VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

Con las líneas subsiguientes aspiro únicamente a lograr la formulación de unos planteamientos generales sobre aspectos procesales que caracterizan el proceso laboral oral y el juicio oral dentro del contexto del sistema penal con tendencia acusatoria, a partir de la praxis judicial obtenida a través de experiencias personales y ajenas, que permitan visualizar, dentro de las formas propias de cada uno de estos procesos, cuáles serían las mejores prácticas que podrían instrumentalizarse de la oralidad penal al proceso laboral oral, compatibles con su propia naturaleza.

Para lograr dicho objetivo es menester, *ab initio*, hacer referencia a la implementación real de la oralidad en los procesos laborales. Esta se inició en el año 2007 con la expedición de la Ley 1149 de 2007, en virtud de la cual se ordenó la aplicación del procedimiento oral a los procesos laborales de primera instancia, en todas las etapas procesales, cuyo desiderátum se plasma en los siguientes objetivos:

- Afirmar las bondades de la oralidad real aplicada a los procesos laborales y de seguridad social.
- Dignificar y humanizar la justicia laboral, los jueces y el ejercicio profesional mediante la aplicación de formas procedimentales orales eficientes.
- Transformar la mala práctica de celebrar varias audiencias al tiempo por juzgado, en un patrón de éxito que desarrolle eficaz y plenamente los principios de intermediación, concentración, publicidad, celeridad y oralidad, dentro de un contexto en el que el juez asuma la dirección real y efectiva del proceso.
- Propulsar la aplicación real y efectiva de la mejor práctica específica del sistema oral en el proceso laboral, contemplado en la normatividad procesal laboral existente, pero sin ninguna aplicación en la praxis judicial.
- Permitir la construcción de un plan operacional con indicadores de gestión que faciliten confrontar la gestión de los despachos pilotos en la práctica de la oralidad, con la de los que siguen el sistema escritural, en orden a diseñar estrategias y políticas que faciliten la implementación de la oralidad en todo el territorio nacional, y, de ser necesario, formular los ajustes que sean del caso en el modelo de gestión definido para la oralidad laboral.

El Consejo Superior de la Judicatura decidió focalizar todos los esfuerzos necesarios en procura del desarrollo en la praxis judicial de la oralidad laboral, con fundamento en el Código Procesal del Trabajo, reformado por la Ley 712 de 2001, que desde el año 1948 contempla el principio de oralidad. Se acogió la idea de establecer juzgados especiales pilotos que permitieran realizar el sistema judicial oral del proceso laboral, siguiendo los principios establecidos en el Decreto Legislativo 2158 de 1948, convertido en legislación permanente con el Decreto Extraordinario 4133 de 1948.

Con todo lo anterior, dicho procedimiento no se estructuró para que fuese absolutamente oral, pues eran varias las actuaciones escritas de las partes: la demanda (art. 25 y ss.), salvo en el proceso ordinario de única instancia en el que puede ser oral (art. 70); la contestación de la demanda (art. 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 (arts. 72 y 114).

En los procesos de doble instancia, la segunda instancia ante el Tribunal fue concebida dentro del principio de oralidad, pues el trámite (alegaciones y pruebas) y la decisión correspondiente (sentencia o auto) debían desarrollarse oralmente en audiencia pública (arts. 82 a 85).

La Ley 712 de 2001 hizo varias innovaciones para la eficiencia del proceso laboral: la convocatoria de las partes para que acudieran personalmente a una primera audiencia donde entre otros objetivos se intentaría la conciliación; de fracasar ésta, la decisión de excepciones previas, incluyendo la de prescripción y la cosa juzgada, la fijación del litigio y el decreto de pruebas; se impuso a las partes la obligación de aportar la prueba documental con la demanda y la contestación. No obstante, al mismo tiempo implicó un retroceso al eliminarse en la segunda instancia la audiencia de alegaciones para efectuarse por escrito. A más de lo anterior, justificó legalmente la suspensión reiterada de las audiencias de trámite.

A su turno, la Ley 1149 de 2007 tampoco estructura un proceso laboral oral puro o absolutamente oral, sino con una tendencia predominantemente oral, puesto que perviven actuaciones que en contravía del principio de

oralidad se llevan a cabo por escrito: la demanda, su contestación, la demanda de casación, su réplica; los autos de sustanciación por fuera de la audiencia, los interlocutorios no susceptibles de apelación y los que se dicten antes de la primera audiencia y después de los fallos de instancia; el traslado a las partes del dictamen pericial; la interposición de recursos contra providencias no notificadas en estrados; el trámite del proceso ejecutivo laboral, excepto la práctica de pruebas y decisión de excepciones; las sentencias de segunda instancia en el proceso de fuero sindical y de casación.

Vale la pena traer a colación, que en lo relativo a la naturaleza jurídica y los alcances del derecho procesal laboral, en sentencia de constitucionalidad C-317 de fecha 9 de abril de 2008, con ponencia del magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, la Corte Constitucional al resolver una demanda de casación contra el artículo 11 (parcial) de la Ley 1149 de julio 13 de 2007, por considerarlo contrario a los artículos 2, 13 y 29 de la Constitución, sostiene que "... el derecho procesal laboral, pese a su autonomía, debe estar informado por el debido proceso constitucional; porque a aquella rama del derecho se aplican las instituciones jurídicas básicas que estructuran el procedimiento civil, salvo que estas contradigan su naturaleza; y porque allí dónde no existe norma expresa aplicable se deben aplicar las disposiciones del Código de Procedimiento Civil, los principios constitucionales y los generales de derecho procesal".

Si bien el principio de la inmediación, entendido como el contacto personal del juez con las partes, intervinientes, testigos, peritos, y la práctica de las pruebas, huelga decir, es esencial tanto en el proceso oral laboral como en el proceso penal con tendencia acusatoria, en este último tiene mayor desarrollo a juzgar porque todas las decisiones judiciales de fondo y de interés para los sujetos procesales: audiencias preliminares, especiales o reservadas, de formulación de acusación, preparatoria, juicio oral, incidentales de reparación integral, de sustentación de apelación, se deben dictar en audiencia pública y ante la presencia de los sujetos procesales o el sujeto procesal petente, vale decir, su notificación siempre debe realizarse en estrados como la interposición y sustentación de los recursos. El dinamismo propio que le imprime al proceso penal su rasgo adversarial y de justicia rogada hacen que de las peticiones elevadas como de su sustentación y elementos materiales de convicción esgrimidos se dé traslado a la parte contraria y demás intervinientes: de la Fiscalía a la defensa o viceversa, al Ministerio Público o a la víctima o a su representante (derecho a réplica y de ser necesario a contrarréplica), todo ello dirigido a enriquecer y depurar el debate del que se trasluzcan las más válidas y

consistentes argumentaciones. No encuentro realmente una sola razón que impida que al proceso laboral no se le puedan aplicar como mejor práctica los beneficios evidentes del sistema adversarial: intervenciones cortas, concisas y debidamente sustentadas, controladas en su tiempo por el juez, traslado a la contraparte para el ejercicio del derecho de réplica, y decisiones dictadas con inmediatez.

Qué no decir del interrogatorio cruzado en la práctica de la prueba testimonial: interrogatorio o directo, contrainterrogatorio, redirecto y recontrainterrogatorio, de una inmensa utilidad para expurgar el dicho del testigo y hacer notorias sus contradicciones o actitudes evasivas, con el único propósito de lograr la mayor aproximación a la verdad de los hechos, reduciendo o cerrando cada vez más el marco referente controversial de la prueba testimonial. En la praxis judicial laboral, las más de las veces se realiza un interrogatorio con un examen simple o poco riguroso del testigo y de la información que éste posee, sin sujetarse a otras reglas que los artículos 226, 227 y 228 del CPC, y no se presenta contrainterrogatorio, entre otras razones porque este concepto es ajeno al procedimiento laboral y civil, pues en las voces del artículo 228, numerales 1 y 4 CPC, el juez, la parte que solicitó la prueba, la contraparte solo interrogan al testigo, aun cuando en el desarrollo del testimonio en realidad lo estén contrainterrogando.

Por lo mismo, en la práctica de la prueba testimonial dentro del proceso laboral oral no tiene cabida la dinámica del régimen de objeciones u oposiciones que opera especialmente en la audiencia pública de juicio oral del proceso penal con tendencia acusatoria, puesto que éstas versan sobre las reglas para la práctica del interrogatorio y contrainterrogatorio.

En el interrogatorio las preguntas son abiertas, en el contrainterrogatorio, cerradas, y deben versar sobre los temas, puntos o aspectos materia del interrogatorio, procedimiento que se repite en el segundo nivel de profundización del examen del testigo: el redirecto y el recontrainterrogatorio. Sin seguir estrictamente estas rigurosas formas procedimentales penales en la práctica de la prueba testimonial, en el proceso laboral oral el juez, acudiendo a sus facultades de director del proceso (art. 48 CPTSS), puede focalizar en los puntos neurálgicos de la contienda judicial el objeto de la prueba, y llamar la atención de las partes para que se refieran estrictamente a éstos, permitiéndole a la parte contraria a la que interroga volver a preguntar, y viceversa, garantizando el equilibrio entre las partes, sin que se entienda con ello que se ha incurrido en una irregularidad, en aplicación del principio de libertad (art. 40 CPTSS), según el cual los actos del proceso, incluyendo las audiencias

en que se practican las pruebas, para los cuales no se prescriba una forma determinada, pueden realizarse de manera adecuada al logro de su finalidad, con mayor razón si se están probando los móviles o razones y las circunstancias modales y temporo-espaciales por los que y en que realizó una conducta jurídicamente relevante el empleador o el trabajador, por ejemplo, cuando haya de probarse la concurrencia de una causal de despido con justa causa, o una conducta de acoso laboral.

Pasando a otro tópico dentro de este estanco procesal, la exigencia en el proceso penal con tendencia acusatoria, de aplicar ciertas técnicas de incorporación de evidencias físicas, elementos materiales probatorios o información legalmente obtenida al juicio oral, tienen como objeto garantizar el proceso de acreditación de peritos, investigadores y testigos y de autenticación de documentos, experticias técnicas e informes en el sentido lato de la palabra (art. 251 CPC), con cuyos testimonios solamente pueden ser debidamente incorporados al juicio y tener valor de prueba, muy a pesar de que en la audiencia preparatoria se hayan decretado como pruebas. En el proceso laboral oral solo es necesario el decreto de las pruebas impetradas, excepto para las testimoniales y la inspección judicial hasta que se verifique su práctica, para que se consideren incorporadas en el proceso. No obstante, sin ser una verdadera técnica de incorporación de elementos de convicción probatoria o medios cognoscitivos, como se estila en materia penal acusatoria, puede utilizarse como una valiosa herramienta la agregación de documentos al expediente por parte de los testigos que se relacionen con los hechos, en la forma prevista en el numeral 7 del artículo 228 del CPC, aun cuando no sean sus autores o signatarios.

En cuanto a la oralidad y publicidad, por su íntima conexión con el principio de la inmediación, también son válidas las apreciaciones hechas en acápite anteriores. Sin embargo, debe agregarse que en la segunda instancia del proceso laboral la oralidad se enerva todavía más, habida cuenta que excepcionalmente se surte una audiencia de pruebas, y la sentencia igualmente se elabora por escrito por el ponente y se remite para la revisión y firma de los demás integrantes de la Sala de Decisión, y por último se notifica a los interesados igualmente por la secretaría.

En lo que respecta a la concentración, es básica para ambas clases de procesos, en tanto implica que el mayor número de actos procesales se lleven a cabo en el menor número de audiencias. Si bien dentro de la estructura del proceso laboral oral de primera instancia, las audiencias se redujeron a dos: de conciliación, decisión

excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, y de trámite y de juzgamiento y que los actos procesales deben aproximarse en el tiempo al máximo posible, en la práctica judicial la mayoría de veces resulta poco factible que en una sola audiencia se desarrollen todos los actos procesales referidos, *ad fortiori*, si se presentan algunas vicisitudes procesales inesperadas, ni menos pretextando mayor agilidad y rapidez en el trámite del juicio, sin importar que se menoscaben los derechos de defensa, debido proceso y contradicción.

A este respecto, debe indicarse que la Corte Constitucional privilegiando el principio de concentración, en la referida sentencia de constitucionalidad C-317 de fecha 9 de abril de 2008, con ponencia del magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO, en la que declara la exequibilidad del artículo 11 (parcial) de la Ley 1149 de julio 13 de 2007, por considerarlo conforme a los artículos 2.º, 13 y 29 de la Constitución Nacional, asienta que: "... Así, lo que establece la norma estudiada es que ante la inasistencia de una de las partes a la segunda audiencia de conciliación, en ningún caso podrá darse un aplazamiento. Sin embargo, el hecho de que no se pueda pedir un segundo aplazamiento de la audiencia no implica que, ante una circunstancia que lo justifique, se apliquen las consecuencias gravosas que tiene para la parte procesal su inasistencia, independientemente de que el proceso deba continuar de manera normal". De los anteriores predicamentos de la Corte Constitucional se infiere que el proceso laboral con predominio oral debe continuar si se presenta un segundo aplazamiento de la primera audiencia, independientemente de quien lo solicite (actor o demandado) y que se acredite una nueva justa causa, pues esto último solo impediría que se inflija las consecuencias procesales adversas del indicio grave contra la parte ausente. *Contrario sensu*, en el proceso penal con tendencia acusatoria, por la sucesión de varias audiencias preliminares, acusatoria, preparatoria del juicio y del juicio oral, esta regla sería impracticable, habida cuenta que con alguna frecuencia su instalación deviene fallida por la no comparecencia de alguno de los sujetos procesales, el atraso de la evacuación de las diligencias programadas, o el cruce de varias audiencias programadas el mismo día y hora.

Con las anteriores disquisiciones, estimo cumplido el objetivo de introducir a los lectores en la temática de los puntos de encuentro entre los procesos judiciales confrontados, y la conveniencia de adoptar patrones de éxito comprobado en el proceso penal con tendencia acusatoria, implementados los ajustes que reclame su propia naturaleza, al proceso laboral con predominio de la oralidad.