

*III Encuentro Latinoamericano de Postgrados en Derecho Procesal
Universidad Central de Venezuela*



**ORALIDAD HERRAMIENTA DEL PROCESAMIENTO LABORAL Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA**

Prof. José Mauricio Arredondo Del Río

**ORALIDAD HERRAMIENTA DEL PROCESAMIENTO LABORAL Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA**

José Mauricio Arredondo Del Río¹

Para este foro procesal el cual nos convoca con tres ejes temáticos y uno de ellos en relación con “la oralidad en los procesos”, se expresarán algunas ideas acerca de la oralidad en la sistemática procesal laboral y de la seguridad social colombiana.

Se parte del reparo de muchos autores, en el sentido de que el Derecho Procesal Laboral, no constituye una rama autónoma del derecho, en ese sentido podemos observar como el trato que se le da a esta rama jurídica ofrece variados primas, para el caso italiano el procedimiento laboral se establece como un procedimiento especial de la sistemática civil; de otro lado, la sistemática procesal laboral no siempre acoge la seguridad social como parte integrante de la misma, así sucede en las legislaciones de Perú y Venezuela, para el caso colombiano como se analizará a continuación, con la ley 712 de 2001, el Proceso laboral asumió la seguridad social, es decir, el trámite de las causas que se relación con esta materia son parte integrante de la sistemática procesal del trabajo, es decir, su competencia y procedimientos se adelantan bajo la misma línea.

Trabajaremos el análisis propuesto bajo varios puntos de vista, entre ellos esbozaremos los cambios que la propia sistemática procesal y de la seguridad

¹ Abogado y Magíster en Derecho Procesal de la Universidad de Medellín, Docente del área de derecho laboral, en la materia de Derecho Procesal Laboral de la Fundación Universitaria Luis Amigó y Director del Consultorio Jurídico de la misma institución

social asume con la nueva reforma, igualmente, como se modifica la forma como se pretende aplicar la herramienta de la oralidad en los procesos a pesar de estipularse la misma desde la expedición del código procesal.

La realidad nos demuestra que se ha rendido culto a lo escrito para hoy trabajarse mediante un híbrido escritura-oralidad, las relaciones problemáticas que se presentan en la materia, la puesta en marcha de la reforma hoy concebida es una nueva apuesta que debe beneficiar a los que acuden a solucionar sus conflictos.

Con estas reflexiones se busca, identificar algunas las ventajas de la oralidad en el proceso laboral, advirtiendo que no es una cuestión novedosa – desde la legislación anterior se habían trazado las bases para la implementación de la oralidad en materia laboral -, de allí que se llame la atención frente a su real implementación y a la ruptura de paradigmas por quienes intervienen en el proceso laboral.

Para nadie es extraño escuchar que en todos los países de iberoamerica, las entidades que administran justicia son cuestionadas por la mora en las causas que tramitan, en las cuales se reclama por sus usuarios una decisión ajustada a derecho, para así superar el primario esquema de resolver los conflictos por medio del poder o la fuerza, *“... a través de una decisión impuesta por un tercero, ajeno a la disputa; es decir no es parte del mismo, lo hace con fundamento en las normas establecidas y siguiendo un debido proceso...”*². Sistema que viene presentando reparos al ser considerado como rígido y formalista, que como resultado final y como se afirma en la obra *La JUSTICIA de todos* *“...será de vencedores y vencidos, situación ésta que genera satisfacción para el ganador, pero al perdedor le queda la sensación de injusticia, pues nadie se involucra en un proceso judicial sin el*

² LEZCANO Miranda, Martha Eugenia. *La JUSTICIA de todos – Mecanismos alternativos de solución de conflictos*. Señal Editora – Medellín, 2006.

*convencimiento de que le asiste la razón...*³ para una de las partes quienes ocupan la posición de demandante o demandada, una vez agotados los recursos de ley, económicos, de tiempo, además de los físicos y psicológicos.

Las reformas en las sistemáticas procesales en los diferentes países tienden a que en las mismas se acoja como herramienta la oralidad, pero de forma imprecisa y para remitirnos al 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"*, esperando que para el año 2010 sea adoptada en todo el territorio nacional.

El Profesor Fabián Vallejo Cabrera en su obra Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, nos presenta una breve reseña histórica de la evolución procesal del trabajo así: *"...Constitucionalmente fue en el año de 1940 cuando por virtud del acto legislativo número uno se dispuso la creación por ley, de la jurisdicción del Trabajo. En 1945 el acto legislativo número uno ratificó aquella decisión.*

Con base en las facultades extraordinarias del estado de sitio que originaron los hechos del 10 de Julio de 1944 se dictó en ese mismo año el Decreto 2350 que se constituyó en la primera regulación legal de dicha rama especializada de la jurisdicción ordinaria. En efecto, en él se dispuso la creación de los Tribunales Municipales, Seccionales y Supremo del Trabajo, se determinaron una serie de principios que debían regir los Procesos Laborales y se ordenó pasar los asuntos Laborales que tramitaban los Jueces Civiles a los nuevos organismos especializados.

En 1945 el Congreso acogió el Decreto 2350 de 1944 como legislación permanente por medio de la Ley 6 pero introdujo algunas reformas como la reorganización de sus

³ LEZCANO Miranda, Martha Eugenia. La JUSTICIA de todos – Mecanismos alternativos de solución de conflictos. Señal Editora – Medellín, 2006.

entidades, las que pasaron a ser Juzgados del Trabajo, Tribunales Seccionales del Trabajo y Corte Suprema del Trabajo.

En materia procedimental esas actuaciones se cumplieron conforme al procedimiento que reguló el artículo 3 de la Ley 75 de 1945 ya que no existía Código especializado.

Luego de varios intentos fracasados para adoptar un Código de la materia hallándose el país en estado de sitio se dictó por el gobierno Nacional el Decreto Legislativo No. 2158 del 24 de junio de 1948, el cual tuvo como objetivo imponer el Estatuto Procesal del Trabajo.

En esa misma anualidad y con el fin de otorgar vida permanente al mencionado decreto el Congreso autorizó al Ejecutivo Nacional por medio de la Ley 90 de 1948, alcanzar ese objetivo. En desarrollo de esa facultad el Gobierno dictó el decreto 4133 del 16 de diciembre de 1948, por el cual se adoptó como norma permanente el Decreto 2158 del mismo año convirtiéndose de esta manera en el Código Procesal que viene rigiendo desde el 8 de julio de 1948, desde luego que el texto original ha recibido reformas sustanciales entre las que podemos mencionar por vía de ejemplo el Decreto 204 de 1954 que reformó sustancialmente el trámite del fuero sindical, la Ley 16 de 1969 y el Decreto 528 de 1964 que modificaron el recurso de casación, los Decretos 456 y 931 de 1956 que adicionaron en materia de competencias y últimamente, 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..”.

Con la implementación de la ley 1149 de 2007, última reforma para procesamiento de los conflictos Laborales y de la Seguridad Social que reitera como herramienta la oralidad, se ha escuchado de los interesados en la materia voces que apoyan la reforma y otras que la cuestionan y reparan su puesta en marcha. Lo cierto es que con la implementación de la reforma se pretende reducir el número de audiencias en las cuales participen las partes y en el caso del procedimiento ordinario de doble instancia pasar de un total de cuatro (4) a lo máximo a dos (2) audiencias y en la última proferir la decisión de fondo.

Reparos también se han hecho sentir, en el derecho procesal, en relación con dificultad que genera proferir la decisión de fondo en la misma audiencia (En estrados) ó anunciar su sentido del fallo, reconocidos autores lo resaltan como problema ante la presencia de los casos difíciles o complejos en los cuales el juez debe reflexionar desde la ley, la doctrina y la jurisprudencia para lograr la adopción de una decisión judicial racional y justa.

La reforma antes que implementar la oralidad al procedimiento laboral y de la seguridad, cuyo principio se encontraba ya consagrado desde el año de 1948, como lo analizaremos posteriormente, lo que busca es su efectividad en los juicios de la materia que fueron poco a poco rituándose cada vez más de forma escrita hasta convertirse al día de hoy en un sistema mixto con tendencia ampliamente dirigida a la forma escrita.

De igual forma como lo anuncia Vallejo Cabrera en su obra Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social *"...No hay duda que existe un conjunto de instituciones, principios y categorías procesales que son comunes a todas las ramas del Derecho Procesal como ejemplo los de demanda, acción, excepción, pruebas, partes etc...."*⁴

Con la reforma se procura garantizar que el juez asuma su verdadero papel de director del proceso frente las partes y terceros intervinientes en el mismo, que controle cada una de las etapas y actuaciones procesales, que estudie las posibles relaciones que se alegan por las partes, que sanee las deficiencias que impidan la adopción de una decisión de fondo y que puedan obstaculizar, demorar

⁴VALLEJO Cabrera, Fabián. La Oralidad Laboral, Ed. Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, Medellín, 2008.

o retardar un pronunciamiento de fondo, fijando los extremos procesales, conociendo que derechos que se pretenden y discuten, además de reconocer las instituciones que fijan los procedimientos para trámite, sin desconocer los principios que orientan al proceso laboral, entre ellos la justicia material, la eficiencia de la administración de justicia, economía y celeridad procesal, con la finalidad de garantizar una administración de justicia eficiente para todos los que de ella reclaman su atención para una tutela judicial efectiva.

La ley 1149/2007 encumbra los principios de oralidad, celeridad e inmediación, reiterando que la herramienta de la oralidad ha venido acompañando las actuaciones de la sistemática laboral y de la seguridad social, así hoy pensar en una nueva logística para su desarrollo la vuelva novedosa, atractiva y a veces hasta intimidante.

Para pensar al “Juez director de proceso” desde el empleo de la herramienta de la oralidad y para sus juicios, citando al maestro Eduardo Couture, Vallejo Cabrera afirma *“...El conflicto de las relaciones de trabajo, por su complejidad, por su finura, por sus propias necesidades, se escurre a la trama gruesa de la justicia ordinaria. Se necesitan para él jueces más ágiles, más sensibles y más dispuestos a abandonar las formas normales de garantía, para buscar un modo especial de justicia que dé satisfacción al grave problema que se propone...”*.

No compartimos la posición que asume que oralidad es un elemento rector del proceso laboral, si bien, como lo han entendido las posturas clásicas del derecho procesal, este está compuesto de principios, valores y normas los cuales confluyen para el desarrollo de los procesos, rescatando que hay una necesidad social a la cual le interesa la celeridad en el desarrollo de las actuaciones procesales para la cual se reclama que las diferentes áreas del derecho procesal adecuen sus procedimientos con la finalidad de obtener las respuestas a quien

como justiciable requiere de una decisión pronta o mejor oportuna de la administración de justicia.

Es cierto que no podemos hablar que la oralidad como herramienta para tramitar un proceso haya sido nula en la sistemática laboral y de la seguridad social, como lo hemos anunciado, lo cierto es que muchos, no todos de los operadores judiciales han desconocido su verdadero rol dentro del proceso laboral, debido a la falta de inmediación en el trámite del proceso del cual solamente estaba conociendo, inicialmente para quitarse la “toga” de juez y convertirse en un tercero imparcial, para adelantar la audiencia obligatoria para una posible conciliación, al no ser la misma un requisito de procedibilidad que se deba agotar antes de acudir a la jurisdicción del trabajo, ante la no posibilidad de realizarse en sede administrativa (Ministerio de Protección Social – Oficina del Trabajo), lo que a todas luces es un contrasentido al hablar de imparcialidad del juez en este primer momento y días antes de proferir la decisión final (Sentencia) cuando se encuentra con el voluminoso expediente al cual se le acerca la fecha de audiencia de “fallo” programada y que de forma apresurada debe revisar (Escrito de demanda, su contestación y el desarrollo de cada una de las audiencias públicas, en las cuales se evacuaron pruebas, dictámenes y demás que obren al momento de entrar a decidir en torno a los extremos litigiosos.

El trámite bajo la herramienta de la oralidad para los procesos, sumado a la inmediación que se le exige con la reforma al juez de la causa, pareciera que resolviera en la teoría los problemas de la justicia del trabajo, lográndose evacuar los mismos en un menor tiempo y con las garantías propias de un debido proceso, más aun cuando las decisiones tienen que ser tomadas en estrados. Lo cierto es que más que un trabajo acelerado y con la intención de lograr una decisión ajustada a derecho, el juez director del proceso, pareciera que lo que se busca es convertirlo en un “autómata” del derecho donde su labor más que los de proteger los derechos irrenunciable se ha venido convirtiendo en su verdugo.

La oralidad, no puede entenderse como una herramienta propia de eficientísimo de mostrar un resultado, de sumar a una estadística cuando los problemas jurídicos no obtienen la justa, debida y correcta resolución, no hablemos de lograr la paz social, cuando cada día se fomenta por una práctica inadecuada que desconoce que *“..la ley nos debe permitir vivir en la legalidad...”*

Las controversias judiciales en materia laboral y de la seguridad social emergen día a día sin límite aparente, más aun cuando el ciudadano del común ha entendido gracias a su mayor difusión que le asisten unos deberes y puede reclamar unos derechos, reclamo que al parecer sería muy sencillo, más aun ante la especialidad del derecho que se indica y como lo han anunciado reconocidos juristas, bastaría con contar con un Ministerio de Protección Social – oficina del trabajo fuerte que catalogué, defina y de solución a las diferencias entre empleadores y trabajadores, pero en realidad la formula no es tan sencilla primero por no contar con Ministerio que pueda atender la avalancha de reclamaciones y segundo por no tratarse de derechos que se puedan disponer al constituir garantías mínimas irrenunciables, además nos enfrentamos a la regla general de que los conflictos llegan a la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad, sumado a ello a la cultura del litigio que existe en nuestro país.

De igual forma como lo anuncia el profesor Juan Guillermo Herrera Gaviria al conceptuar sobre la reforma *“...La ley no puede entenderse como una medida contra la descongestión ni la panacea de la celeridad; ello depende de otros factores totalmente distintos al cambio de legislación, el cual, por si solo, no puede tener el efecto de modificar el hecho social preponderante de la congestión judicial en un país en donde hay insuficiencia de jueces y de recursos para la Administración de Justicia. La misma comisión redactora fue clara en este aspecto y así lo planteó el Dr. López Villegas, miembro de la misma:*

“...Empequeñecería la Comisión su labor si la entendiera como un mecanismo para afrontar la congestión judicial actual...”

Es por ello que la respuesta al problema de la congestión no puede buscarse en el código sino en el quehacer judicial diario, desde lo administrativo y desde el conflicto jurídico nacional que han generado culturas de litigio y que tienen elementos estructurales que llevan los conflictos a la sede judicial. Por lo anterior la ley no es una herramienta de descongestión sino que se constituye en una posibilidad de hacer mejores procesos, siempre y cuando los recursos estatales y el referente procesal de los actores del proceso cambien de modo que se tengan claros los fines legislativos...⁵

La herramienta de la oralidad en los procesos laborales y de la seguridad hoy aparece como algo novedoso en la cual se capacitan y preparan tanto los operadores jurídicos, abogados litigantes y estudiantes, se recuerda que en la materia la reforma (Ley 1149/2007), se viene implementado desde el año 2008, para muchos pareciere un cambio de trescientos sesenta (360) grados en el derecho laboral y de la seguridad social, otros más radicales anuncia que no les interesa conocer esta nueva forma de “...tramitar los procesos...”, así mismo jueces han optado por su buen retiro antes de asumir el conocimiento de la nueva forma de orientar las causas de la materia.

Pero lo que nos debe llamar la atención es que la oralidad era propia del derecho procesal del trabajo, de la cual ante la cantidad de procesos que llegan a la administración de justicia, el juez laboral se fue apartando cada día más , y es precisamente su efectividad lo que la nueva ley propone, al encontrarnos con un juez que muy poco participaba en la practica de las pruebas y cuyos funcionarios auxiliares pretendieron con desaciertos asumir de forma desinteresada sus tareas con la finalidad de allanar el camino para que el “director de procedimiento” como se anunciaba en la norma derogada afinara y atinara su decisión en el único momento que se encontraba frente a la prueba del caso concreto ya práctica,

⁵ HERRERA Gaviria, Juan Guillermo. Oralidad y Proceso. Sello Editorial – Universidad de Medellín. 2008.

donde no tuvo contacto con las partes y así poder sumar en una estadística que riñe con la medida, la calidad, y peor aun con la finalidad de buscar una armonía social.

De allí que se afirme, que el descredito de la administración de justicia no es por la herramienta que se utilice, que sea oral, que sea escrita o como lo hacemos en nuestro proceso laboral un híbrido entre lo uno y lo otro, la verdad es que así el tiempo del proceso no sea el esperado para resolver una causa en la especialidad del trabajo y la seguridad, lo desalentador es ver como en las decisiones judiciales, se termina por desconocer derechos mínimos e irrenunciables.

Lo ideal es también lograr que el juez se comprometa con su tarea, que viva intensamente el derecho, que demuestre preparación y cualificación para ser juez de la materia y más aun que entienda que su papel es tan importante frente a las partes y como a la sociedad, si bien es cierto, reconocidos doctrinantes proclaman que los conflictos no trascienden la esfera del caso particular, es una afirmación que nos cuestiona y que al final nos damos cuenta que el simple y concreto caso particular puede ser la peor arma para deslegitimar a quienes consideramos tiene la obligación más que de tramitar un proceso ser un garante de derechos y un “científico” para la disciplina que no se quede con el primer hallazgo que avance en sus experiencias para que le permitan no descubrir una formula mágica pero si pacificar un conflicto en donde las partes al final reconozcan que se trata de una decisión racional y justa.

Como se afirma en el libro *La Oralidad en el Proceso Laboral* “...el juez debe adelantar el proceso de manera ágil, pero sin ir a desconocer los derechos fundamentales de las partes, pues la finalidad no es sólo el terminar el proceso rápidamente, sino hacer efectivos los derechos sustanciales y los fundamentales de las partes...”⁶

⁶ BEDOYA DIAZ Hugo Alexander. *La Oralidad en el Proceso Laboral – Conforme con la ley 1149 de 2007 –* Editorial Leyer – Bogotá 2008.

La Oralidad en el Proceso Laboral

Desde la expedición del Código de Procedimiento Laboral, en el año 1948, existe en el proceso laboral y de la seguridad social, los mandatos de la publicidad y la oralidad entre los artículos 42 y 47, para la tramitación de los litigios que resuelven los conflictos derivados del contrato laboral y la seguridad social, reafirmados en la modificación contenida en la Ley 712 de 2001 artículos 21 y 22, norma que introduce un híbrido entre la tramitación escrita y oral.

Con el impulso de la oralidad en materia penal y con el afán de hacerla realidad también en el proceso laboral que de antaño la consagraba, se aprueba la Ley 1149 de 2007, reconociéndose que si bien desde 1948 se adoptó la oralidad, la intención original del legislador se desvió y resultó imperfecta su aplicación, por falta de formación y capacitación frente a todos los actores del proceso y la ausencia de recursos y medios técnicos suficientes para la pronta tramitación del proceso laboral.

En materia laboral, ha planteado la doctrina que el principio de oralidad no se estatuyó de manera absoluta en los procesos laborales, en el sentido que *“no hay tal juicio oral, como no hay juicio escrito, sino que se trata de expresiones convencionales, porque en materia procesal ni la oralidad puede prescindir de la escrita, ni la escritura puede prescindir de la oralidad”*⁷. Así se ha interpretado que el proceso laboral es diseñado desde el Código de Procedimiento Laboral para ser ágil, sencillo, gratuito y de fácil acceso para el trabajador y que este no se agiliza

⁷WASSEMAN, Martín. Derecho Procesal del trabajo. Pagina 323

con normas, pues lo que se requiere es una conducta menos conflictiva, un juez director proceso, partes con cultura de conciliación⁸, de allí que se suele preguntar: ineficacia del proceso o ineficacia del operador judicial?

Al margen de las críticas de las que ha sido objeto la Ley 1147 de 2007, otra parte de procesalistas defiende su finalidad y esencia, esto es, reformar el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad y resaltan algunos aspectos que consagra dicha Ley tendientes a cumplir con dicho propósito así:

- *“Reducción a dos (2) tipos de audiencia: Bajo el procedimiento anterior las audiencias eran de conciliación, cuatro de trámite y la de juzgamiento. Ahora se redujeron a dos tipos, una primera audiencia de fijación del litigio en la que se deciden las excepciones, la conciliación, se decretan pruebas y se hacen las declaraciones de parte, ésta debe celebrarse dentro de los tres meses siguientes a la fijación de la contestación de la demanda. En la segunda audiencia, llamada de trámite y juzgamiento, se pueden practicar todas las pruebas que se requieran porque se entiende que muchas pruebas serán documentales y ya están allegadas.*
- *Prohibición de celebrar más de dos (2) audiencias.*
- *Prohibición de suspender la audiencia: Ello no obsta para que el juez pueda habilitar la hora, en caso de que así se requiera.*
- *Forzosa la notificación en estrados: Independientemente de que los apoderados se encuentren o no presentes en la audiencia y como esta norma cobija la sentencia no es dable que se concedan tres días para apelar, en los procesos de doble instancia. Por consiguiente, la parte tiene que estar presente para apelar.*
- *Grabación de la audiencia: En la norma anterior el secretario levantaba un acta de lo ocurrido en la audiencia, lo cual daba lugar a un procedimiento dictado.*
- *Reducción del contenido de las actas: En ellas simplemente se deja constancia de las personas que asistieron a la audiencia.*

⁸ JARAMILLO V, Humberto Jairo. Comentarios a la Ley 1149 de 2007, para hacer efectiva la oralidad en el proceso laboral.

- *Prohibición de la transcripción: Lo que se dice durante la audiencia debe quedar registrado en un medio magnético, así el juez tiene la oportunidad de modular las intervenciones.*⁹

De allí que se invite a que el juez laboral como director del proceso asuma la dirección de las audiencias, y que no pueda promover el desarrollo de varias alternas para diferentes procesos, igualmente el juez, las partes y sus apoderados deben comprometerse para que el juicio sea realmente oral para ello deben evitar al máximo los auxilios escritos.

Al respecto planea el profesor Juan Guillermo Herrera Gaviria que la Ley 1149 de 2007, no es una reforma de fondo al Código Procesal del Trabajo, expone que el Código de 1948 tiene una concepción principialística y finalista unificada *“tiene los principios básicos de un proceso ágil, rápido y garantista; incluye los principios de oralidad, inmediación, celeridad, publicidad, oficiosidad, y concentración; e instituciones procesales como la contumacia y el ultra y extra petita y cuya modificación normativa no era, ni es necesaria”*¹⁰ Es por ello que plantea que la reforma estudiada no pretendió efectuar grandes modificaciones en un código que se ha considerado como modelo procesal por su avanza filosofía procesal y por su conceptualización social.

En ese orden de ideas, considera que se impone estudiar la ley desde “el principio” de la oralidad, pues su finalidad fue precisamente que el proceso laboral sea efectivamente oral. De otro lado plantea que la Ley no puede entenderse

⁹ ESCOBAR, Henríquez, Francisco. Magistrado Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. Conferencia: Oralidad en el Proceso Laboral – Ley 1149 de 2007. Agosto 28 de 2007. Relatora: Claudia Patricia Ospina Buitrago. “En la actualidad funcionan 167 juzgados laborales especializados, 72 civiles del circuito y 90 promiscuos, en total tenemos 329 juzgados que conocen de lo laboral. En relación con los Tribunales, tenemos 16 salas especializadas, 9 salas civiles laborales y de familia, así como 7 salas únicas. De este modo, serían 144 magistrados en total que manejan la justicia laboral y 7 magistrados de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

¹⁰ HERRERA Gaviria, Juan Guillermo. El Proceso Oral Laboral. En: Oralidad y Proceso. Sello editorial Universidad de Medellín. 2008. Página 178.

como una medida para la descongestión judicial, ni como un remedio para la celeridad, pues ello también depende de la suficiencia de recursos para la Administración de Justicia. Y finalmente explica Herrera Gaviria que la reforma se mueve alrededor de los siguientes ejes centrales: a) la proactividad judicial y actitud abogacil diferente (cambio de paradigmas)¹¹; b) El impulso de la conciliación¹²; c) énfasis en la concentración¹³; d) sistema mixto con predominio de la oralidad¹⁴; e) juez director del proceso¹⁵ que de cuenta del principio de inmediatez.

Bibliografía

BEDOYA Díaz, Hugo Alexander. *La Oralidad en el Proceso Laboral*. Ed. Leyer, Bogotá, 2008.

BUSTAMANTE Rúa, Mónica María. *Presentación Libro: Oralidad y Proceso*. Primera Edición 2008. Sello editorial. Universidad de Medellín. Páginas 7, 8 y 9.

¹¹ “La implantación de la oralidad no es un problema normativo sino fáctico”

¹² “En definitiva, el juez y los juristas con la nueva norma deben siempre saber que la primera de las dos etapas orales del proceso es la conciliación y que ella, en la medida en que la inmediatez sea efectiva, va a ser la solución mayor de la problemática laboral, pues tiene los dos elementos sociales más importantes para el usuario: celeridad y solución pacífica del conflicto.”

¹³ “Una de las finalidades más caracterizadas de la reforma del 2007 es partir del elemento fáctico de que la oralidad necesita de la concentración, la cual está hoy esparcida en el proceso, pues la prueba se practica en tres audiencias como mínimo, y por ello la norma decide dejar el proceso en dos audiencias, una de ellas, audiencia preparatoria de conciliación, saneamiento, fijación del litigio y decreto probatorio, y otra que comprende la práctica de pruebas, alegatos y fallo oral, con un modelo concentrado en la cual la audiencia habrá de celebrarse de manera continua y no podrá suspenderse como regla general, circunstancia que es necesaria para garantizar desde la oralidad la inmediatez ...”

¹⁴ “Una de las características propias de la ley es no ser ésta la consagración de un proceso oral en sentido estricto o puro, sino que la reforma mantiene, como lo quiso el Código de 1948, el sistema mixto, con la calidad que la parte oral será en dos audiencias. Ahora, la parte inicial del proceso es eminentemente escrita por medio de la presentación de la demanda, el control de la misma, la contestación del demandado y su control por el juez por medio de las herramientas legales, amén de tener una segunda instancia y los recursos especiales con el predominio de la escritura.”

¹⁵ “El énfasis de la Ley 1149 mantiene y modifica, para adecuarlo al concepto nuevo constitucional, el principio de dirección y conducción del proceso en material laboral ...”

Memorias de las Jornadas Internacionales de Derecho Procesal realizadas en la Universidad de Medellín en agosto de 2008

ESCOBAR, Henríquez, Francisco. Magistrado Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. Conferencia: Oralidad en el Proceso Laboral – Ley 1149 de 2007. Agosto 28 de 2007. Relatora: Claudia Patricia Ospina Buitrago.

HERRERA Gaviria, Juan Guillermo. El Proceso Oral Laboral. En: Oralidad y Proceso. Sello editorial Universidad de Medellín. 2008. Página 178.

JARAMILLO V, Humberto Jairo. Comentarios a la Ley 1149 de 2007, para hacer efectiva la oralidad en el proceso laboral.

VALLEJO Cabrera, Fabian. La Oralidad Laboral, Ed. Librería Jurídica Sánchez R. Ltda, Medellín, 2008.

Ley 712 de 2001

Ley 1149 de 2007