



ADVOCATUS



**ARTÍCULOS
DE REVISIÓN**

Procedimiento ordinario

LABORAL EN COLOMBIA Y VENEZUELA
ANÁLISIS COMPARATIVO

Ordinary working procedure

IN COLOMBIA AND VENEZUELA. COMPARATIVE ANALYSIS

RESUMEN

La finalidad del presente trabajo es hacer un análisis que determine las ventajas de la implementación de la oralidad al interior de los procesos laborales colombiano y venezolano. Si bien en Colombia se había previsto la oralidad desde la expedición de las primeras leyes en la década de los 50 del siglo pasado, solo se vino a iniciar su aplicación a partir de la Ley 1149 de 2007. Lo anterior, permite plantear la obtención de mejores resultados en la duración de los procesos, si tenemos en cuenta que se redujeron de cuatro a dos las audiencias, existiendo la posibilidad de darlos por terminado anticipadamente si se hace uso de la conciliación.

Por su parte en La República Bolivariana de Venezuela, la oralidad se constituyó en una realidad a partir de la expedición de la Constitución de 1999, la cual autorizó su puesta en funcionamiento, que a *prima facie* pareciera haber obtenido mejores resultados que los nuestros, lo cual se atribuye a la forma como se maneja la primera instancia en los procesos laborales del vecino país, que se desarrolla mediante dos audiencias, la preliminar y la audiencia del juicio, dirigidas por dos jueces diferentes: de sustentación, mediación y ejecución y el de juicio. El protagonista en este proceso es el juez mediador, encargado de desarrollar una gran actividad encaminada a buscar la terminación anticipada del proceso haciendo uso de la conciliación o el arbitraje.

Palabras clave: Proceso, Oralidad, Conciliación, Mediación.

ABSTRACT

The purpose or objective of this study is to conduct an analysis to determine the benefits of the implementation of orality within the Colombian and Venezuelan labor processes. Because although in Colombia anticipated orality from the issuance of the first laws regularin the matter there in the fifties of the last century, only it came to actually start your application from 1149 to 2007. This allows initial way to raise obtaining better results in terms of the length of proceedings, especially when you consider they were reduced from four to two hearings to define them, having the additional possibility of giving them terminated early if use of conciliation is made.

For his part in the Bolivarian Republic of Venezuela, orality in labor processes constituted a reality from the issuance of the 1999 Constitution, implementation that *prima facie* seem to have fared better than ours, which is mainly attributable to the way the first instance in the work processes handled the neighboring country, which is developed through two hearings, a preliminary call and another known as trial hearing, conducted by two different judges: support, mediation and implementation, and another called trial. The protagonist in this process is the mediator judge, charged with developing a great activity aimed at seeking early termination of the process using one of the conciliation or arbitration achieving success.

Keywords: Process, Orality, Conciliation, Mediation.

JORGE LUIS RESTREPO PIMIENTA

Abogado, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social, Derecho Constitucional, Magíster en Derecho, Candidato a Doctor en Derecho. Docente de Planta Universidad del Atlántico y Universidad Libre. jrestrepo@unilibrebaq.edu.co

RODOLFO CARABALLO BELEÑO

Abogado, Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. rcarballo@unilibrebaq.edu.co

Recibido:
10 de febrero de 2015
Aceptado:
10 de abril de 2015

INTRODUCCIÓN

Ha sido un anhelo permanente de la sociedad gozar de una buena administración de justicia, lo que conlleva al mejoramiento de las relaciones entre sus miembros y correlativamente a la consecución y sostenimiento de una convivencia pacífica.

Pero para que esa administración de justicia pueda ser considerada acorde a las necesidades y exigencias que la sociedad requiere, tiene que estar revestida de unas características que le permitan colmar las expectativas que el conglomerado tiene respecto a la misma. Una de esas características fundamentales requeridas para que sea considerada como aceptable una administración de justicia, es la rapidez con la cual resuelva los conflictos que le son planteados.

En el medio, la administración de justicia ha sido considerada muy paquidérmica en su accionar, lo cual ha generado desconfianza y toda una suerte de inconformidades de los administrados.

En este sentido es válido expresar que la Jurisdicción Laboral no ha sido ajena a esa lentitud con la que se dirimen los conflictos jurídicos y por ello ha sido motivo de preocupación constante la búsqueda de una forma de proceso que permita agilizar las decisiones en este campo. En esa búsqueda, se han venido expidiendo múltiples leyes a lo largo de muchos años sin gran éxito, poniéndose finalmente en funcionamiento la oralidad dentro de los procesos laborales, la cual a pe-

sar de estar reglamentada desde la década del 50 del pasado siglo, no había sido llevada a la práctica.

Sin embargo, la oralidad dentro del proceso laboral colombiano, no ha llenado las expectativas generadas al interior de la comunidad jurídica. Por ello con el objeto de evidenciar los aspectos que se pueden optimizar para la obtención de mejores resultados, se ha iniciado este trabajo de comparación con el sistema procesal laboral venezolano, del que se tienen noticias de ser exitoso, especialmente por la rapidez con la que pone fin a las controversias que se le plantean.

METODOLOGÍA

El presente estudio de carácter investigativo científico tiene por objeto indagar e ilustrar acerca de las comparaciones del Derecho Procesal del Trabajo desde una óptica realista en cuanto a funcionamiento de la administración de justicia de dos Estados latinoamericanos con tendencias y fines estatales, diversos y similares en algunos aspectos y elementos geopolíticos, ideológicos, históricos y económicos, es por ello que se utilizó en enfoque cualitativo, a partir de un tipo hermenéutico documental, planteado a través de técnicas específicas tales como la observación, revisión y el análisis documental.

Aspectos generales

Conceptualización de proceso

En términos generales, se ha aceptado que el

Proceso Jurídico es el medio o instrumento a través del cual los órganos jurisdiccionales cumplen con la función de administrar justicia. Según el tratadista DEVIS ECHANDÍA, *“el proceso es el conjunto de actos coordinados que se ejecutan por o ante los funcionarios competentes del órgano judicial del Estado, para obtener, mediante la actuación de la ley en un caso concreto, la declaración, defensa, o la realización coactiva de los derechos que pretendan tener las personas privadas o públicas, en vista de su incertidumbre o de su conocimiento o de su insatisfacción o para la investigación, prevención y represión de los delitos y contravenciones, y para la tutela del orden jurídico y de la libertad individual y de la dignidad de las personas en todos los casos”*¹.

El proceso laboral

En tratándose del proceso laboral, este viene a ser el medio por el cual la Jurisdicción Laboral haciendo uso de las normas jurídicas puestas a su disposición, da solución de fondo a las controversias surgidas entre empleadores y trabajadores en virtud del desarrollo de una relación de laboral.

El proceso laboral en Colombia y Venezuela

Antecedentes históricos en Colombia

Constitucionalmente fue en el año de 1940, cuando en virtud del acto administrativo 01, se dispuso la creación de la Ley de la Jurisdic-

ción del Trabajo, la cual fue ratificada a través del acto legislativo número 01 de 1945².

Es así como en 1944, el Gobierno dicta el Decreto 2350, en el que ordena la creación de los Tribunales Municipales, Seccionales y Supremo del Trabajo. Decreto 2350 de 1944, que al año siguiente va a ser acogido como legislación permanente a través de la Ley Sexta, dándosele a los entes encargados de administrar la justicia laboral, la denominación de: Juzgados del Trabajo, Tribunales Seccionales del Trabajo y Corte Suprema del Trabajo.

En cuanto al Procedimiento Laboral, en ausencia de un código específico para la materia, esta se vino a desarrollar conforme a lo regulado en el artículo 3° de la Ley 75 de 1945.

En pro de lograr mejores resultados en el manejo de los procesos sometidos a la jurisdicción laboral, se expidieron muchas normas hasta llegar al Decreto 2158 del 24 de junio de 1948, que se convirtió en el Estatuto Procesal del Trabajo que ha regido desde entonces con las varias modificaciones que se le han implementado.

Se pueden mencionar entre las modificaciones más significativas que ha sufrido el Estatuto Procedimental del Trabajo Colombiano, las efectuadas por la Ley 712 de 2001, que cambió su denominación a “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” y la Ley 1149 de 2007, cuyo fin es hacer realidad la

1. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Compendio de Derecho Procesal, T. I. Bogotá: Ed. ABC, 1981, p. 161.

2. VALLEJO CABRERA, Fabián. La oralidad laboral. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2011, p. 29.

“Oralidad en los procesos laborales”³.

Antecedentes históricos en Venezuela

En Venezuela la primera manifestación legal de que se tenga conocimiento, dirigida a regular las relaciones desarrolladas entre patronos y trabajadores, data de 1917, cuando se dicta la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos, cuyo objetivo principal consistió en reducir la jornada de trabajo y procurar unas mejores condiciones para el desempeño de los trabajadores implementando la obligación del aseo y ventilación en los talleres donde estos desarrollaban sus labores.

Buscando una mejor regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores y la solución a los conflictos surgidos de tales relaciones, se dictan varias disposiciones sin mayor trascendencia, hasta que en el año de 1936 se sanciona la que sería la base de las diferentes instituciones del Derecho Laboral moderno de Venezuela, la Ley del Trabajo de 1936. Esta ley redujo a ocho horas diarias y a cuarenta y ocho semanales la jornada de trabajo, reguló lo relacionado con el contrato de trabajo, dictó disposiciones protectoras del trabajo de mujeres y niños, dispuso sobre las vacaciones anuales, indemnizaciones por antigüedad, el régimen de despidos; así como legaliza el derecho colectivo del trabajo y la huelga.

En cuanto al conocimiento de los conflictos surgidos de las relaciones de trabajo, siempre

se estuvo para solucionarlos al mismo procedimiento utilizado para dirimir los asuntos civiles, hasta que en el año de 1938, el Ejecutivo Federal decretó el primer Reglamento de la Ley del Trabajo y en el mismo, se encargó de organizar el funcionamiento de los primeros Tribunales del Trabajo, que habían sido creados por Decreto en el año de 1937 y que venían funcionando en las ciudades de Caracas y Maracaibo⁴.

Para el año de 1940, nace la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, la cual viene a dar verdadera autonomía a la jurisdicción laboral para el manejo de los conflictos propios de la actividad laboral. Esta ley también fue objeto de varias y sustanciales modificaciones ocurridas en los años 1956 y 1959.

Con el advenimiento de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, se dio un vuelco total al viejo procedimiento laboral, lento, desgastante y desconfiable, ya que la nueva Carta indicó las directrices para el desarrollo de un proceso más ágil y eficiente en el cual prevaleciera el derecho sustancial sobre las formalidades, aseverando adicionalmente que el juicio debe desarrollarse bajo la oralidad. Así mismo la disposición transitoria cuarta en su numeral 4 previó la expedición de una Ley Orgánica Procesal del Trabajo autónoma y especializada, protectora de los trabajadores o trabajadoras en los términos previstos en la Constitución y en las leyes⁵.

3. OBANDO GARRIDO, José Luis. Derecho Procesal Laboral. Bogotá: Ibáñez, 2010, p. 23.

4. *Ibidem*, p. 39.

5. *Ibidem*, p. 42.

La oralidad en el procedimiento ordinario laboral colombiano

En la legislación colombiana se han establecido para dirimir los conflictos que puedan surgir en el campo laboral, los siguientes procesos: los ordinarios de única y de primera instancia (de los que se hará referencia en el presente trabajo), y los especiales de fuero, sumario, ejecutivo y arbitral, pero el sistema oral colombiano no lo es tal en su totalidad, ya que como se verá más adelante aún contiene en su desarrollo parte del anterior sistema escritural, claro está con prevalencia de la oralidad.

Proceso de única instancia

Es un proceso que a pesar de desarrollarse en una forma especial, la ley lo ha denominado como “ordinario”. Se dirimen mediante este proceso de conformidad con el artículo 46 de la Ley 1395 de 2010 modificadorio del artículo 9° de la Ley 712 de 2001, las controversias cuya cuantía no supere los en veinte (20) salarios mínimos mensuales vigentes. Este proceso se encuentra regulado por los artículos 70 a 73 del Código de Procedimiento Laboral.

Al tenor del artículo 70 del Código de Procedimiento Laboral, la demanda en estos procesos, puede ser presentada verbalmente por el mismo trabajador interesado sin que tenga la calidad de abogado, asunto que en la práctica no ha tenido acogida por parte de los funcionarios judiciales quienes siempre exigen que se presente por escrito.

De conformidad con el citado artículo, una vez propuesta verbalmente la demanda, el funcionario judicial deberá levantar un acta en el que consten los nombres y domicilios del demandante y demandado; lo que se demanda y los hechos en que se funda la acción y allí mismo, se dispondrá la citación del demandado, señalándole fecha y hora para que comparezca a contestar la demanda.

En la única audiencia considerada para esta clase de demanda, el juez escuchará a las partes y tiene la obligación de dar aplicación en lo pertinente a lo señalado en artículo 77 del Código de Procedimiento Laboral, principalmente buscará la conciliación, de no lograrlo, procederá a practicar las pruebas solicitadas por las partes y que considere necesarias y pertinentes, escuchará los alegatos y dictará sentencia contra la cual no procede recurso alguno.

Dice el artículo 73 del CPL, que “en la audiencia podrá utilizarse el sistema de grabación electrónica o magnetofónica siempre que se disponga de los elementos técnicos adecuados y así lo ordene el juez”, pareciera que a pesar de haberse señalado por la Ley 1149 de 2007 en su artículo 3° que modificó el 42 del Código de Procedimiento Laboral, la exigencia de la oralidad en las actuaciones, de acuerdo al artículo 73, queda sujeta a lo que estime el juez de conocimiento en los procesos de única instancia.

A voces del artículo 73 del CPL, del desarrollo de la audiencia, el juez debe levantar un acta en el que quede consignado el nombre de las

partes intervinientes, apoderados, testigos, auxiliares de la justicia, una relación de los documentos aportados, el auto que suspenda la audiencia y sentencia, pero si el juez lo considera y posee los medios técnicos podrá hacer una grabación de lo actuado.

Proceso de primera instancia

Los procesos ordinarios los encontramos regulados en sus dos instancias por los artículos 74 a 85A del Código Procesal Laboral, y se encuentran determinados además de la calificación de la relación jurídica y la pretensión, por la cuantía la que se ha señalado en un monto que supere los veinte (20) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de presentación de la demanda.

Es muy importante tener en cuenta que la implementación de la oralidad en los procesos laborales, trajo una significativa modificación dirigida a buscar agilidad en los mismos, por lo cual de acuerdo al artículo 4° de la Ley 1149 de 2007 que modificó el artículo 44 del Código de Procedimiento Laboral, las audiencias en estos procesos solo serán dos, “una de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio y otra de trámite y juzgamiento”, con lo cual se eliminó la posibilidad que existía anteriormente de poder desarrollar hasta cuatro audiencias de trámite y una de juzgamiento, lo cual ocasionaba una demora excesiva de la decisión final dentro de los mencionados procesos.

En cuanto a la presentación de la demanda, esta sigue siendo por escrito, y de la cual se da traslado al demandado(s) y al Ministerio Pú-

blico cuando sea procedente, por el término de diez (10) días para su contestación. En el evento en que sean varios los demandados, el término comienza a correr a partir de la fecha en que sea notificado el último de ellos, esto de acuerdo a lo señalado por el inciso tercero del artículo 87 del Código de Procedimiento Civil de aplicación en el proceso laboral.

Dando cumplimiento a los principios de publicidad y oralidad, el artículo 42 del Código de Procedimiento Laboral, modificado por el artículo 3 de la Ley 1149 de 2007, nos indica que las actuaciones y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública so pena de nulidad. Excepcionalmente de estos principios las señaladas expresamente en la ley y además los siguientes autos:

1. Los de sustanciación por fuera de la audiencia.
2. Los interlocutorios no susceptibles de sustanciación.
3. Los interlocutorios que se dicten antes de la audiencia de conciliación, saneamiento, decisión de excepciones previas y fijación del litigio y con posterioridad a las sentencias de instancias.

En los procesos ejecutivos solo se aplicarán estos principios en la práctica de pruebas y en la decisión de excepciones.

Audiencias de conciliación, decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio

La reforma del Código de Procedimiento Laboral introducida por la Ley 712 de 2001,

trajo esta importante figura que venía siendo aplicada en el procedimiento civil, y cuyo objetivo principal es buscar la celeridad en los procesos utilizando los principios de inmediatez, concentración y economía procesal.

En esta audiencia, se buscará principalmente y con el objeto de contribuir con la descongestión de los despachos judiciales, que las partes mediante un mecanismo alternativo de solución de conflictos como es la conciliación, lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas, poniendo fin a la controversia planteada. De no llegar las partes en disputa a ningún acuerdo, debe el juez con la ayuda de estas aclarar cualquier punto dudoso de la contienda, fijar los asuntos a controvertir, eliminando todos aquellos que resulten innecesarios, ponerse de acuerdo sobre las pruebas que se ventilarán, en fin, aprovechar la intermediación del juez para mediante la concertación y el diálogo, preparar un proceso que se pueda desarrollar sin contratiempos.

Es importante tener en cuenta que en virtud de la celeridad y economía procesal, no se puede obviar el orden procedimental, por lo que las etapas de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio deben desarrollarse con esa secuencia.

A) Citación de los sujetos procesales

Una vez contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o transcurrido el término señalado sin hacerlo, el juez me-

dante auto de sustentación* citará a las partes para que concurran a su despacho, lo cual según voces del artículo 37 del Código de Procedimiento Laboral debe hacerlo en un lapso que no supere los tres (3) meses.

La asistencia de las partes es obligatoria con o sin apoderado, tratándose de personas naturales deberán hacerlo en forma personal o representadas por persona que tenga la capacidad para confesar plenamente, si se trata de persona jurídica, deberá comparecer por medio de su representante legal y si tiene varios representantes debe hacerlo con uno que tenga capacidad de comprometer al ente jurídico en su totalidad.

Cuando una de las partes sea incapaz, será representada por su representante legal, tutor o curador. Por supuesto que si la parte acude representada por curador *ad litem* habrá que obviar la etapa de conciliación, por la razón de que este carece de las facultades para confesar, conciliar y disponer de los derechos de la parte que representa.

La inasistencia a la audiencia trae consecuencias negativas para las partes, las cuales han sido señaladas de manera expresa en el artículo 11 de la Ley 1149 de 2007. Sin embargo, la parte que no pueda asistir a la audiencia, podrá presentar excusa antes de la hora señalada para la misma, aportando prueba sumaria, la cual si el juez estima es razonable tendrá en cuenta, para fijar dentro de los cin-

* Este es uno de los casos que se apartan del Principio de la Oralidad.

co (5) días siguientes nueva fecha para llevar a cabo la audiencia suspendida, no pudiendo darse un nuevo aplazamiento.

B) Desarrollo de la audiencia

Antes de iniciar la audiencia, el juez debe haber realizado un concienzudo estudio de todo lo actuado hasta ese momento, de tal forma que tenga un amplio conocimiento de lo que se debate dentro del proceso, lo cual le permitirá adelantar una audiencia de conciliación con muchas probabilidades de éxito, ya que estará en condiciones de proponer fórmulas de arreglo para que las partes lleguen a un acuerdo y así evitar un desgaste innecesario tanto de estas como de la administración de justicia.

El sistema oral que ahora opera en los procesos laborales en cumplimiento del principio de inmediatez, exige que sea el mismo juez quien dirija la audiencia, sin poderla delegar como antaño se hacía en otros funcionarios del despacho.

Al iniciar la referida audiencia, debe el juez ilustrar a las partes sobre la importancia y beneficios que puede generar un arreglo directo de sus diferencias, procurando en lo posible mediante un esfuerzo de persuasión llevarlos a la autocomposición, es decir, mediante el diálogo con las partes y sus apoderados tratar de llegar a una solución que ponga fin al proceso sin que ninguna de las partes intervinientes se sienta perdedora. Para lograr el acuerdo esperado, es muy importante que el juez cree entre las partes un ambiente amigable,

debe buscar limar todas las asperezas que las separan, pero especialmente debe convencerlos de que lo que manifiesten y las propuestas que presenten no constituyen confesión que más adelante los pueda perjudicar en caso de no llegar al acuerdo pretendido en esta etapa del proceso, esto con el fin de generarles confianza.

Si no es posible que las partes lleguen a un acuerdo directo entre ellas, debe el juez, sin que ello constituya prejuzgamiento, proponer fórmulas de arreglo que pongan fin al litigio. Hay que dejar claro, que la conciliación a la que pueden llegar las partes *motu proprio* o por propuestas del juzgador, deben versar sobre aquellos derechos inciertos y discutibles que se debatan dentro del proceso, porque los derechos ciertos e indiscutibles que aparezcan probados dentro del mismo no pueden ser objeto de conciliación y deben ser satisfechos en su totalidad.

C) Decisión de excepciones previas

Si no es posible que las partes concilien sus diferencias, debe el juez continuar con el desarrollo de la audiencia y proceder a resolver sobre las excepciones previas que se hayan propuesto en la contestación de la demanda, ya que en esta el demandado puede proponer todas las excepciones previas y de mérito que considere necesarias para la defensa de sus intereses, inclusive puede proponer como previas las excepciones de cosa juzgada, transacción, caducidad de la acción, prescripción extintiva y falta de legitimación en la causa. Si el juez encuentra probada cualquiera de estas

excepciones debe declararla mediante sentencia anticipada. Si el demandante tiene que contraprobar, deberá presentar las pruebas en el acto y el juez resolverá allí mismo.

D) Saneamiento del litigio

Si ninguna excepción previa propuesta prospera, debe continuar el operador jurídico con la etapa de saneamiento del proceso, consistente en procurar eliminar cualquier asunto de índole procesal que pueda perturbar la decisión final que tome dentro de la controversia que se le plantea.

E) Fijación del litigio

Corregidos los defectos si los hay, de que adolece el proceso hasta este momento, continúa el juez con la etapa de fijación del litigio, en la cual debe dejar claro qué asuntos se van a debatir. Para ello debe requerir a las partes y sus apoderados para que manifiesten los hechos en que están de acuerdo y que sean susceptibles de prueba de confesión, declarándolos probados mediante auto en el cual desechará las pruebas relacionadas con los mismos, así como las pretensiones y excepciones que por tal motivo queden excluidas.

F) Decreto de pruebas

Culminada la fase de conciliación, decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio, el juez decretará las pruebas solicitadas por las partes en legal forma que no hayan sido excluidas en esta etapa, y las que de oficio considere, teniendo en cuenta el conocimiento que tiene sobre todo lo actuado.

Audiencia de trámite y juzgamiento

A) Consideraciones generales

Dentro de los tres meses siguientes a la audiencia preliminar, en la que el juez ha debido fijar fecha para hacerlo, se llevará a cabo la audiencia de trámite y juzgamiento. En esta audiencia el operador jurídico deberá realizar la práctica de todas las pruebas que se solicitaron y decretaron en la audiencia previa. El juez dirigirá el interrogatorio de las partes y testigos y dispondrá lo necesario para la práctica de cualquier otra prueba debidamente solicitada y decretada. En forma inmediata ordenará y escuchará los alegatos de conclusión de las partes a las que les concederá un tiempo razonable de conformidad con la complejidad del caso, respetando así el derecho de defensa.

Evacuado el material probatorio y escuchado los alegatos de las partes, el juez debe en forma inmediata dictar oralmente la sentencia de fondo, aunque para ello puede tomarse un receso hasta de una hora. El fallo proferido será notificado por estrado sin importar la asistencia de las partes.

B) Grabación de audiencias

Para cumplir técnicamente con el Principio de la Oralidad, la Ley 1149 de 2007 en su artículo 6° ha dispuesto que las audiencias deben ser grabadas en medios técnicos, que en la práctica se hace en audios y videos, lo cual resulta de trascendental importancia cuando se surten los recursos de apelación o consulta, ya que permite que los magistrados a los que les toque decidir en las instancias superiores,

continúen con el principio de inmediatez al poder percibir la presentación de los hechos tal como ocurrieron en el desarrollo de la primera instancia.

Finalizada la audiencia, se levanta un acta en la cual constarán los nombres de las partes, sus apoderados, los testigos y los auxiliares de la justicia. Dicha acta será firmada solo por el juez y su secretario.

La oralidad en el Proceso Laboral venezolano

Igual que en Colombia la oralidad en el proceso laboral venezolano no es absoluta, aún conserva parte escrita que la misma ley admite según lo previsto en el artículo 3° de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

La oralidad en el proceso laboral venezolano desarrollado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo tiene fundamento constitucional, en el artículo 257 y la Disposición Transitoria 4ª (numeral 4º) de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. El artículo 257 señala que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia y que las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, **oral** y público. A su vez en la Disposición Transitoria 4ª en su numeral 3º dejó sentado que La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, **oralidad**, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso.

Audiencias en el Proceso Laboral venezolano

A diferencia de la forma como se ha distribuido la competencia de los jueces y el desarrollo del proceso laboral colombiano en única y primera instancia dependiendo de la cuantía, en el proceso laboral venezolano los tribunales son competentes para conocer en primera instancia de todos los conflictos originados en la relación laboral sin tener en cuenta la cuantía, desarrollándose todo bajo un proceso ordinario con unas pocas excepciones señaladas en la ley.

Pero la mayor diferencia entre los dos procesos en estudio, la encontramos en la forma de asumir el conocimiento de los mismos, ya que mientras en Colombia la audiencia se desarrolla ante un único juez que conoce de la demanda desde su presentación hasta la sentencia, en Venezuela esta instancia es desarrollada ante dos jueces, uno con **funciones de sustentación, mediación y ejecución** y otro con **funciones de juicio**. Por lo anterior, la audiencia de primera instancia se encuentra dividida en dos fases: *Audiencia Preliminar* desarrollada ante el *Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución* y la *Audiencia de Juicio*.

Audiencia Preliminar

A) Consideraciones generales

Corresponde esta a la Audiencia de Conciliación, Decisión de Excepciones Previas, de Saneamiento y Fijación del Litigio del proceso laboral colombiano.

La Audiencia Preliminar ha sido concebi-

da en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como una de las audiencias más importantes del Proceso Laboral venezolano, otorgándole a esta institución procesal dos fines fundamentales a saber: a) Evitar el juicio, a través de los medios alternos de solución de conflictos como son la conciliación, la mediación y el arbitraje; y b) Depurar el proceso judicial del trabajo de vicios procesales como Despacho Saneador⁶.

B) Desarrollo de la audiencia

Como antes se señaló, la marcada diferencia con el proceso laboral colombiano estriba en que esta primera fase llamada *AUDIENCIA PRELIMINAR* o de *SUSTANCIACIÓN Y MEDIACIÓN* es conocida por un juez distinto al que dirigirá la Audiencia de Juicio o Mérito y proferirá la sentencia en caso de ser necesario.

Esta audiencia, a diferencia de lo que ocurre en Colombia en la Audiencia de Conciliación, Resolución de Excepciones Previa y Saneamiento del Litigio, es de carácter privado, se desarrolla al décimo día hábil siguiente a la notificación del demandado y tiene una duración máxima de cuatro (04) meses, tiempo amplio que se ha considerado con el fin de que el juez mediador despliegue toda una actividad encaminada a lograr un acuerdo entre las partes que ponga fin al conflicto presentado, con este propósito, puede realizar reuniones con demandante y demandado por separado con o sin sus apoderados buscando eliminar las asperezas existentes y el acercamiento de entre aquellos.

Es importante anotar que en esta audiencia las partes deben presentar las pruebas que pretendan hacer valer, de tal forma que el juez mediador pueda tener elementos de juicio que le permitan presentarles propuestas de arreglo fundadas precisamente en tales pruebas.

Otro aspecto a destacar es que el hecho de tener un juez exclusivamente para la etapa conciliatoria y con conocimiento de las pruebas que tiene cada una de las partes, le permite una amplia posibilidad de presentar a las mismas fórmulas de arreglo sin correr el riesgo de entrar en prejuzgamiento, toda vez que si no hay conciliación, como anteriormente se mencionó será otro el juez que entrará a definir el conflicto.

La asistencia de las partes a esta audiencia es obligatoria con graves consecuencias para quien no concurra a la misma, si se trata del demandante, se le declara el desistimiento y se le impone como sanción la perención, teniendo que esperar noventa (90) días para presentar la demanda nuevamente. Si es el demandado quien no asiste a la audiencia de mediación, las consecuencias en su contra serán más drásticas, se declara la presunción de admisión de hechos, y el Juez Mediador entrará a dictar sentencia con fundamento en tales presunciones sin que el demandado pueda tener posteriormente posibilidad de promover o presentar pruebas relacionadas con los hechos motivos de controversia. Solo le queda al demandado poder promover pruebas tendientes a demostrar la existencia de causas extrañas que le hayan impedido su comparecencia a la audiencia.

6. MORA DÍAZ, Omar Alfredo. Ob. cit., p. 501.

C) Arbitraje dentro de la audiencia preliminar

Otra diferencia del Proceso Laboral Venezolano con su homólogo colombiano, consiste en la posibilidad que tienen las partes voluntariamente y de común acuerdo, de solicitar al juez mediador antes de que finalice la Audiencia Preliminar que constituya una Junta de Arbitraje integrada por tres (03) miembros para que sea la que dirima el conflicto.

La mencionada Junta debe conformarse por tres árbitros elegidos al azar por el Juez Mediador, de una lista que de conformidad con el artículo 139 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo debe armar el Tribunal Supremo de Justicia en la Sala de Casación Social con distinguidos especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social y que sean de nacionalidad venezolana.

El Laudo Arbitral que resuelve la controversia es de cumplimiento obligatorio, contra el mismo no procede ningún recurso, por lo tanto hace tránsito a cosa juzgada.

Si en la Audiencia Preliminar no se llega a ningún acuerdo bien sea por conciliación o arbitraje, el Juez Mediador la da por concluida y debe el demandado proceder a contestar la demanda (por escrito) dentro de los cinco (05) días siguientes ante este mismo juez, quien posteriormente enviará el expediente para que mediante reparto le sea asignado a un Juez de Juicio. Aquí se puede observar otra diferencia con el Proceso Laboral colombiano, ya que en este el demandado contesta la demanda antes de iniciarse la audiencia.

Audiencia de juicio o de mérito

A) Consideraciones generales

Se trata de una audiencia pública que se lleva a cabo en caso que las partes no lleguen a un acuerdo en la audiencia preliminar. El Juez de esta audiencia que recibe las pruebas que se han presentado ante el Juez Mediador, debe dictar una providencia dentro de los cinco (05) días siguientes al recibimiento de las mismas y celebrar la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes. En esta audiencia, el juez debe evacuar las pruebas y dictar el sentido del fallo transcurridos sesenta (60) minutos de haber finalizado el debate probatorio, obligatoriamente debe el juez cumplir con este mandato ya que de no hacerlo puede ser sancionado con destitución. Pasados cinco (05) días hábiles a la pronunciación sobre el sentido del fallo, debe el juez publicar el texto completo de su decisión.

Se puede afirmar que a esta audiencia se llega con un proceso saneado, toda vez que la etapa de cuestiones previas y excepciones dilatorias que se trataban en el proceso tradicional, no se tienen en el nuevo sistema oral venezolano, ya que esos asuntos son tratados en la Audiencia Preliminar por lo que al juez de conocimiento le llega un proceso sin vicios por lo cual puede llegar a una decisión con menor contratiempo por no tener que entrar a definir asuntos o dilaciones dentro de la Audiencia del Juicio. En el desarrollo de la audiencia el juez debe escuchar los alegatos de las partes oralmente, posteriormente, no podrán alegar nuevos hechos.

B) Comparecencia de las partes

Es obligación de las partes asistir a la audiencia del juicio ya que la no comparecencia acarrea graves consecuencias. Tratándose del demandante, el Juez del Juicio decretará el desistimiento mediante un acto en forma oral, reduciéndolo posteriormente a un acta que se agrega al expediente. Si es el demandado el que no acude a la audiencia, se considerará como confeso de los hechos planteados en las demandas susceptibles de esta modalidad de prueba. En ambos casos las partes pueden apelar la decisión del juez ante el Tribunal Superior del Trabajo, exponiendo los motivos de caso fortuito o fuerza mayor que impidieron su presencia en la audiencia.

C) Sentencia

Luego de haber evacuado las pruebas y escuchado a las partes en sus alegatos, puede el juez retirarse de la Sala y tomarse hasta sesenta (60) minutos para proferir su fallo, debiendo las partes permanecer en la sala.

Hay que resaltar que de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 158 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es obligación del juez pronunciarse dentro del término antes señalado so pena de destitución y solo en caso de asuntos muy complejos o por caso fortuito o fuerza mayor puede prorrogar su pronunciamiento, pero solo por una vez y queda con la obligación de hacerlo dentro de los cinco (05) días siguientes.

Similar a lo que ocurre dentro del Proceso Laboral colombiano, el juez debe resumir la sentencia en un escrito en el que consten los

nombres de las partes, los motivos de hecho y de derecho que fundan su decisión y lo que decide.

CONCLUSIONES

Definitivamente se puede predicar que la oralidad aplicada a los procesos laborales en Colombia y en la República Bolivariana de Venezuela ha dado resultados positivos.

Si bien en Colombia no han sido del todo satisfactorios los mencionados resultados, no se puede ocultar que se ha logrado una reducción considerable del tiempo utilizado para resolver los conflictos laborales que se le plantean a la administración de justicia, especialmente por haberse reducido de forma contundente de cuatro a dos las audiencias para concluir la primera instancia.

Es posible que hacia el futuro se puedan optimizar los resultados con la utilización de una infraestructura adecuada y una verdadera capacitación de los funcionarios judiciales especialmente encaminada a combatir la apatía con que desarrollan su labor.

En Venezuela se habla de notables resultados en el manejo de los procesos laborales considerando la rapidez con que se llega al final de los mismos, ya que la ley ha señalado la prentoriedad con que los jueces deben cumplir con los términos establecidos para las diferentes actuaciones so pena de ser destituidos.

Adicionalmente el esmero que han puesto en buscar una solución anticipada de los pleitos

laborales haciendo uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como son la mediación y el arbitraje, los ha ubicado dentro de los países con una justicia ágil y de buenos resultados en lo que administración de justicia en la jurisdicción laboral se refiere.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código Laboral, Sustantivo del Trabajo y Procedimiento Laboral Anotado. Vigésima edición. Bogotá D.C.: Editorial Leyer.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999. Caracas: Ediciones Juan Garay. 2013. 208 p. ISBN 980-07-7404-1.

Constitución Política de Colombia de 1991. Vigésima sexta edición. Bogotá D.C.: Editorial Leyer. 2013. 264 p. ISBN 978-958-711-997-8.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Compendio de Derecho Procesal*, T. I. Bogotá: Ed. ABC, 1981, p. 161.

GARAY, Juan y GARAY, Miren. *Legislación del Seguro Social*. Reedición septiembre 2012. Caracas: Ediciones Juan Garay. 2012. 212 p.

GARAY, Juan y GARAY, Miren. *Ley Orgánica del Trabajo. Los trabajadores y trabajadoras*. Reedición marzo 2013. Caracas: Ediciones Juan Garay. 2013. 349 p.

ISAZA CADAVID, Germán. *Derecho Laboral Aplicado. Derecho Laboral general, individual y colectivo. Seguridad social y pensiones. Procedimiento laboral*. Décima quinta edición. Bogotá D.C.: Editorial Leyer. 2011. 876 p.

MORA DÍAZ, Omar Alfredo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Primera edición. Caracas. Organización Gráficas Capriles C.A. 2013. 739.

OBANDO GARRIDO, José Luis. *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá: Ibáñez, 2010.

VALLEJO CABRERA, Fabián. *La oralidad laboral*. Séptima edición. Medellín: Librería jurídica Sánchez R. Ltda. 2011. 485 p. 2.

VALLEJO CABRERA, Fabián. *La oralidad laboral*. Medellín: Librería Jurídica Sánchez R. Ltda., 2011, p. 29.

VILLAR V., Toyn F. *Práctica Forense. Derecho Procesal Laboral*. Caracas: Ediciones Libra C.A. 2013. 1020 p.