

El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva

The principle of orality in colombo-venezuelan labor processes in relation to humanization and the right to effective judicial protection

Le principe d'oralité dans les procédures judiciaires du droit du travail colombo-vénézuéliens en matière d'humanisation et le droit à une protection judiciaire efficace

O princípio da oralidade nos processos de trabalho colombo-venezuelanos em relação à humanização e ao direito à proteção judicial efetiva

Jorge Luis Restrepo Pimienta¹
José Guillermo Botero Cotes²

1 PhD en Derecho, Investigador Sénior en el Grupo de Investigación INVIUS, categoría "A" Colciencias. Docente de Carrera Universidad del Atlántico, Colombia. Código ORCID: 0000-0002-6285-7793. Dirección postal: Calle 3b Transversal 3B A - 302 Torre 8 Plazuela del Mar II - Puerto Colombia, Colombia. / Correo electrónico: jorgerestrepo@mail.uniatlantico.edu.co.

2 Abogado. Esp. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios para Graduados. La Universidad del Zulia. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela. 2017. Docente en la Universidad Popular del Cesar: Valledupar. Código ORCID: 0000-0001-9763-1121 Dirección postal: Calle 16 # 9-30 Edificio Caja Agraria. Oficina 709 - 103, Valledupar, Colombia. / Correo electrónico: guillebotero@hotmail.com

Cómo citar este artículo:

Restrepo, J., Botero, J. (2018). The principle of orality in colombo-venezuelan labor processes in relation to humanization and the right to effective judicial protection. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 48 (129), pp. 613-626.

Recibido: 28 de septiembre de 2018.

Aprobado: 12 de octubre de 2018.

Resumen

Dentro del proceso de reforma que han experimentado la mayoría de los países latinoamericanos, el Derecho Laboral ha sido actor de innumerables cambios en la búsqueda de la justicia social. En ese sentido, la doctrina afirma que la oralidad, como una de las principales características de estas reformas, contribuye a la democratización de la justicia y del derecho, puesto que se requiere un juez que además de un rol activo -director y controlador del proceso-, dirija, ordene y agilice el mismo, asumiendo un papel directo de inmediación, interactuando con las partes para determinar y delimitar el objeto del proceso y así humanizar la justicia.

En dichas reformas se puntualiza el responder a través de un análisis, la oralidad en el proceso laboral colombo-venezolano dentro de la humanización de la justicia, para lo cual se describen los antecedentes legislativos de las reformas del proceso laboral e identifican los principios procesales en la legislación laboral de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela. Además, se examinan las disposiciones legales relativas a la oralidad en las distintas Instancias del proceso judicial laboral colombo-venezolano. Finalmente, se consideran los avances procesales en materia laboral respecto a la oralidad en los países Latinoamericanos.

Palabras claves

Oralidad, Humanización de la Justicia, Proceso Laboral, Justicia Social, Proceso Oral

Abstract

Within the process of reform that most Latin American countries have experienced, Labor Law has been an actor of innumerable changes in the search for social justice. In this sense, the doctrine affirms that orality as one of the main characteristics of these reforms contributes to the democratization of justice and law, since a judge is required, in addition to an active role - director and controller of the process -, direct, order and expedite the same, assuming a direct role of immediacy, interacting with the parties to determine and delimit the object of the process and thus humanize justice.

In these reforms it is pointed out the response through an analysis, orality in the Colombian-Venezuelan labor process within the humanization of justice, for which the legislative history of the labor process reforms are described and the procedural principles are identified in the labor legislation of the Republic of Colombia and the Bolivarian Republic of Venezuela. In addition, the legal provisions related to orality in the different instances of Colombian-Venezuelan labor judicial process are examining. Finally, procedural advances in labor matters regarding orality in Latin American countries are considered.

Keywords

Orality, Humanization of Justice, Labor Process, Social Justice, Oral Process.

Résumé

Dans le processus de réforme qu'a connu la plupart des pays d'Amérique latine, le droit du travail a été un acteur d'innombrables changements dans la recherche de la justice sociale. En ce sens, la doctrine affirme que l'oralité, l'une des caractéristiques principales de ces réformes, contribue à la démocratisation de la justice et du droit, puisqu'il a besoin d'un juge qui en plus d'un rôle actif - directeur et contrôleur du processus -, dirige, ordonne et expédie le processus même, en assumant un rôle direct d'immédiateté, interagissant avec les parties pour déterminer et délimiter l'objet du processus et ainsi humaniser la justice.

En dichas reformas se puntuiza el responder a través de un análisis, la oralidad en el proceso laboral colombo-venezolano dentro de la humanización de la justicia, para lo cual se describen los antecedentes legislativos de las reformas del proceso laboral e identifican los principios procesales en la legislación laboral de la República de Colombia y la República Bolivariana de Venezuela. Además, se examinan las disposiciones legales relativas a la oralidad en las distintas Instancias del proceso judicial laboral colombo-venezolano. Finalmente, se consideran los avances procesales en materia laboral respecto a la oralidad en los países Latinoamericanos.

Dans ces réformes, il est souligné de répondre par une analyse, l'oralité dans les procédures judiciaires du droit du travail colombo-vénézuéliens au sein de l'humanisation de la justice ; pour cela, une description des antécédents législatifs des réformes des procédures judiciaires du droit du travail est faite et les principes de procédure dans la législation du travail de la République de Colombie et de la République bolivarienne du Venezuela sont identifiés. En outre, les dispositions légales relatives à l'oralité dans les différentes instances de procédure judiciaire du droit du travail entre la Colombie et le Venezuela sont examinées. Enfin, les progrès en matière de procédure en droit de travail concernant l'oralité dans les pays d'Amérique latine sont considérés.

Mots clés

Oralité, humanisation de la justice, procédure judiciaire du droit du travail, justice sociale, Processus oral

Resumo

Dentro do processo de reforma que a maioria dos países latino-americanos experimentou, o Direito do Trabalho tem sido um ator de inúmeras mudanças na busca por justiça social. Neste sentido, a doutrina afirma que a oralidade como uma das principais características destas reformas contribuir para a democratização da justiça e do direito, como um juiz além de uma -Diretor papel ativo e controlador Process-

é necessária, direto, ordem e acelerá-lo, assumindo um papel direto de imediatismo, interagindo com as partes para determinar e delimitar o objeto do processo e humanizar a justiça.

Nessas reformas a resposta através de uma análise da oralidade no processo de trabalho entre Colômbia e Venezuela é soletrado para fora na humanização da justiça, que descreve a história legislativa das reformas do processo de trabalho e identificar princípios processuais a legislação trabalhista da República da Colômbia e da República Bolivariana da Venezuela. Além disso, são examinadas as disposições legais relacionadas à oralidade nas diferentes instâncias do processo judicial trabalhista colombiano-venezuelano. Por fim, são considerados os avanços processuais em matéria trabalhista em relação à oralidade nos países da América Latina.

Palavras-chave

Oralidade, Humanização da Justiça, Processo Trabalhista, Justiça Social, Processo Oral

Introducción

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

Esa situación permite observar pronunciadamente la creciente integración de la sociedad y la economía en el mundo, por lo que se requiere hacer un recorrido a lo largo de la historia de la legislación laboral haciendo énfasis en el análisis del Principio específico de la Oralidad como un instituto procesal fundamental. En virtud de lo anterior, el proceso judicial en la rama del Derecho del Trabajo se ha convertido en un instrumento, que permite la efectiva realización de la Justicia y el cumplimiento del fin social de la misma. A tal efecto, se planteó como objetivo una aproximación crítica al alcance del Principio de Oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano y su relación con la humanización de la Justicia Laboral y el derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

Desarrollo

Al proceso oral, conocido también como proceso por audiencias, se le atribuye innumerables ventajas, entre ellas, su sencillez, ya que, en términos generales, a juicio de (Pasco, 2005, 32) “todos sabemos hablar, pero no todos sabemos leer ni podemos escribir”.

En el litigio laboral participa siempre, por necesidad, un trabajador o un conjunto de ellos, y estos no son necesariamente letrados. Uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso laboral es la simplicidad, tanto en la estructura del procedimiento, como en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil conocimiento para el lego. Por tanto, tal propósito es más factible con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, hábitat natural del abogado, mas no del trabajador. Por esa razón, en la actualidad, los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y los abogados prevalecen sobre las escritas y con base en aquellas, el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez quien podrá interrogar a las partes, abogados y terceros participantes en cualquier momento. Estas audiencias son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

Según (Escobar, 2010:67), la manera más clara en que se concreta este principio de la oralidad, se encuentra en la propia existencia de un proceso en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes aun cuando tiene actuaciones escritas, ya que los actos deben constar a través de escritos y firmados, lo que no le hace cambiar su condición de procedimiento oral, ni tampoco calificarlo como mixto, porque el predominio de la oralidad es determinante, la mayoría de las actuaciones son orales. La oralidad se presenta como el elemento central, exigiendo la presentación de las partes a una hora y día determinado para oír sus alegatos. Dichas etapas del proceso varían en cada legislación, razón por la cual surge el interés de analizar la oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano respecto a la humanización la Justicia.

Ahora bien, menciona (Marín,2003:206) que, “el trabajo ha sido la actividad socioeconómica por excelencia a través de la cual se canalizan las contradicciones de la estructura productiva de una sociedad y las fuerzas antagónicas que operan en las relaciones sociales”.

Es el trabajo “hecho social” que simboliza el reconocimiento/extrañamiento personal y la inclusión/exclusión social. Por lo tanto, viene dada por la función social que cumple y que justifica su permanencia a lo largo de la historia del Derecho del Trabajo. Dicha función social se ve reflejada en virtud de la naturaleza, que tiene su origen en la necesidad de cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vestidos, vivienda, educación, entre otros y que obliga al Estado a darle carácter protecciónista, tal y como lo prevé la Carta Magna venezolana cuando dispone que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado (Cabanellas, 2006: 134).

Este simple concepto de trabajo, como bien sostiene (Neves,2012:256), no necesariamente coincide con el sentido que le atribuye el Derecho del Trabajo, en tanto que la rama jurídica exige una serie de características para entrar en el campo de su aplicación.

Actualmente, el trabajo humano se relaciona directamente con el salario, aunque esto no fue siempre así; antes del desarrollo del sistema capitalista, el trabajo servía para que una persona obtuviera productos de subsistencia o pudiera intercambiarlos por otros de mayor necesidad, lo cual demuestra que independientemente de lo que se reciba a cambio, el trabajo siempre aparece como una de las actividades más importantes del ser humano, por estar directamente relacionado con la subsistencia humana.

Cabe destacar, en términos de (Marín, 2003: 211), que el trabajo remunerado ocupa un lugar central en la vida de las personas, es decir, “un indicador objetivo de esta realidad, son los masivos reclamos de trabajo que se dan en mayor o menor medida en todos los países del mundo”.

Seguidamente es de anotar que las tensiones creadas por el repudio al reconocer igual salario en relación a la igualdad de trabajo efectuado, permiten el aumento permanente de conflictos de trabajo en los Estados sur americanos, lo cual requiere de normas jurídicas en relación a los procesos judiciales que restablezcan garantías a los trabajadores (Silva, 2011: 309).

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

Metodología

Según el proceso de investigativo, cabe expresar que el método de investigación de este estudio es deductivo, de tipo documental hermenéutico, con un diseño no experimental bibliográfico según (Finol y Camacho, 2006, 68) y una investigación jurídica descriptiva de análisis por su objeto abordado, siguiendo a (Sánchez, 2005, 55).

Resultados

Revisando el ámbito internacional, el preámbulo de la Constitución Internacional del Trabajo (OIT), organismo creado en 1919 y adscrito a la Organización de las Naciones Unidas, considera en su Constitución, en primer término, la actividad humana desarrollada a través del trabajo, cuando expresa:

“(...) que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de horas de trabajo (...”).

Por otro lado, conforme con la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948, artículo 23) y que en esa oportunidad proclamó: ... “del derecho del trabajo”:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social e igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a la protección contra el desempleo”.

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

Discusión

Al revisar la historia de las reformas en materia laboral se encontró que para la década de los noventa, en opinión de (Lora y Pagés, 1996: 139), estas habían sido pocas y de menor alcance. Según los mencionados autores,

mientras que 23 países (de un total de 26 en su estudio) realizaron profundas reformas comerciales, 24 liberalizaron en forma apreciable sus sectores financieros y 14 efectuaron privatizaciones que en algún año superaron el 1% del producto interno bruto (PIB). Según el análisis comparado para la OIT elaborado por (Vega, 2005: 67), solamente cinco países realizaron reformas laborales de significación desde mediados de los ochentas: Argentina en el año 1991, Colombia en 1990, Guatemala en 1990, Panamá en 1995 y Perú en 1991.

Dichas reformas en materia laboral habían estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores, a lo cual afirma (Lora y Pagés, 1996: 140), que las normas que tradicionalmente habían regido la actividad laboral fueron expedidas con el propósito de asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez, entre otros. Sin embargo, estos objetivos no siempre se han cumplido, debido a que los altos e inciertos costos de despido han inducido una excesiva rotación laboral y los elevados costos extra salariales han propiciado la informalización.

Es importante entonces, destacar las distintas reformas que se encuentran vigentes en la mayoría de los países de Latinoamérica. No obstante, el transcurrir de un sistema a otro, como ha sido el escrito al oral, se ha visto lleno de distintas connotaciones en búsqueda de la celeridad y economía procesal, así con el propósito de garantizar los derechos de los trabajadores. Según (Loutayf, 2004: 231), ha existido un movimiento pendular con relación a la oralidad y la escritura en el procedimiento judicial dentro de los distintos aspectos que han englobado las reformas.

Según (Dakolias, 1999: 98), desde la década de los ochenta los países latinoamericanos han venido reestructurando sus codificaciones procesales de manera paulatina. Comenzando por Uruguay; Argentina, Brasil, Venezuela, Chile y Colombia han establecido sus posiciones desde diversos planes reformistas de justicia que han dirigido algunas agencias internacionales. En el procedimiento escrito, comenta (Castro, 2006: 73), la actividad judicial estaba diluida y diversificada en una serie de actos que quebraban su unidad; la práctica de pruebas fundamentales para descubrir la verdad era delegada a oficiales y secretarios del juzgado. No es exagerado afirmar que el juez quedaba desconectado de la realidad procesal y frecuentemente procedía a dictar sentencia, sin que haya tenido contacto alguno ni con el actor, ni con el demandado, ni con los testigos; para lo cual, después de mucho tiempo de

haberse evacuado, debía valorar las pruebas que habían sido producidas por las partes, sin la inmediación del propio juzgador.

En ese sentido, afirma la exposición de motivos del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay (1989)

“(...) el proceso oral es un concepto que es usado como expresión de una tendencia hacia la consagración de un proceso mixto, escrito y oral, por audiencias, permitiendo de esta manera, la inmediación, la concentración y la publicidad, entre otros de los principios cuya vigencia es unánimemente reclamada”.

Por ultimo en relación de análisis es menester destacar que a juicio de (Lora y Pagés 1996:85), en la mayoría de países de Latinoamérica la legislación laboral está configurada de acuerdo a dos pilares básicos: la estabilidad laboral y la protección al trabajador como la parte más débil en las relaciones laborales.

Conclusiones

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

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

De esa manera, la nueva Ley procesal respondió a la necesidad de separar la especialidad de la materia laboral de la jurisdicción ordinaria, estableciendo un proceso propio, orientado hacia la celeridad procesal y el mejoramiento de la administración de justicia, con un marcado carácter social propio de esta área

del Derecho. Bajo este escenario, se responde a lo previsto en la disposición transitoria 4^a de la Constitución venezolana ya mencionada, y también señala los principios que orientan la ley como son: la gratuidad, celeridad, inmediatez, el principio de la primacía de la realidad, la rectoría del juez en el proceso y oralidad, contenida esta última en el artículo 257 *ejusdem*.

Cabe destacar de la Sala de Casación Social, con Ponencia del Magistrado Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez, del Tribunal Supremo de Justicia en Venezuela, R.C. N° AA60-S-2006-001936 del once de diciembre de dos mil siete, en el acápite resolutivo expone que:

“Es impensable que el legislador al establecer la oralidad como pilar del sistema procesal laboral lo haya hecho con la finalidad de atribuirle un carácter de rigidez formal, de allí que es necesaria una interpretación que permita entender a la ley adjetiva bajo una óptica sistemática, en el que coexisten el principio de la oralidad con otros tales como la inmediación, la concentración, la publicidad y por supuesto, la escritura. Debe aceptarse entonces, que la exigencia de la forma escrita para conferir eficacia a este acto de impugnación ordinario, es con sustancial con los restantes principios de la Ley Procesal del Trabajo, ya que la escritura es necesaria para plasmar lo que debe tratarse oralmente”.

En el Código Procesal del Trabajo de la Seguridad Social colombiano, 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 estos despachos se les nombró como “piloto de oralidad” y con la implementación de la ley 1149 de 2007, última reforma para el procesamiento de los Conflictos Laborales y de la Seguridad Social, se reitera como herramienta la oralidad. La Ley sigue la tendencia casi universal de sustituir el proceso escrito por un procedimiento oral, breve, inmediato, concentrado y público que permita efectivamente la aplicación de la Justicia Laboral en el área de los derechos sociales.

Finalmente, la oralidad es uno de los innovadores principios que rigen las nuevas reformas en materia procesal laboral, además de la gratuidad, concentración, publicidad, autonomía, la rectoría del juez en el proceso y la novedosa figura de los medios alternos de resolución de conflictos, entre otros, que pudieran lograr un descongestionamiento de los tribunales de justicia en Latinoamérica. Así, la oralidad pone en contacto directo al juez, las partes y

otros comparecientes, lo que pudiera permitir captar su estado emocional al declarar, facilitándole decidir pero también detectar, cuando esa declaración pueda estar viciada, lo que sería una gran ventaja en su afán de llegar a conocer la verdad real y no solo a la verdad formal. ■

Referencias bibliográficas

- Dakolias, María. (1999). Reforma judicial en América Latina. Una tarea inconclusa, Organización de los Estados Americanos, TFI y Corporación Excelencia en la Justicia, Bogotá, abril.
- Durkheim, É. (1982): *Las formas elementales de la vida religiosa. El sistema totémico en Australia*. Madrid: Akal.
- Durkheim, É. (1982): *La división del trabajo social*. Madrid: Akal.
- Durkheim, É. (1988): *Las reglas del método sociológico y otros escritos sobre filosofía de las Ciencias Sociales*. Madrid: Alianza.
- Finol, T & Camacho, H (2006). *El Proceso de Investigación Científica. Colección libros de texto*. Maracaibo: EDILUZ.
- Lora, E. & Pagés, C. (Ed.). (1996) *La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Loutayf R. & Roberto G. (2004). Audiencia Preliminar. En: A. Morello, G. Sosa & R. Berizonce (Ed.), *Códigos Procesales de la Provincia de Buenos Aires y de la Nación*. (pp. 34-36). Buenos Aires: Abeledo-Perrot
- Marín, L (2003). La construcción sociopsico-política del trabajo como hecho social. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Volumen 9. (Número 2), pp. 205-214.
- Neves Mujica, J. (2012). *Introducción al Derecho del Trabajo 2da edición*. Lima: Fondo Editorial PUCP
- Pasco Cosmópolis, M. (2005). Características del proceso laboral. La oralidad. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia* (Número 2), pp 1-8.
- Silva Romero, M. (2011). Enseñanza del procesal del trabajo. Compilación reemprender la enseñanza del derecho del trabajo y la seguridad social, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Vega, M. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después* Lima: OIT.

Leyes, declaraciones, decretos y jurisprudencia

- Colombia. Congreso de la República. Ley 6. (1945). Por la cual se dictan algunas Disposiciones Sobre Convenciones se Trabajo, Asociaciones Profesionales, Conflictos Colectivos y Jurisdicción Especial de Trabajo. Diario Oficial no. 25. 790 del 19 de febrero de 1945. Bogotá. D. C.

Colombia. Congreso de la República. Ley 362. (1997). Por la cual se modifica el artículo 2do. del Código Procesal del Trabajo y se dictan normas sobre competencia en materia laboral. Diario Oficial no. 42. 986 del 18 de febrero de 1997. Bogotá. D. C.

Colombia. Congreso de la República. Ley 712. (2001) Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diario Oficial. Bogotá. D. C., 05, diciembre, 2001. no. 44.640.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1149. (2007). Por La Cual se Reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer Efectiva la Oralidad en sus Procesos. Diario Oficial no. 46.688 del 13 de julio 2007. Bogotá. D. C.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1210. (2008). Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial no. 47. 050. del 14 de julio de 2008. Bogotá. D. C.

Colombia. Presidente de la República. Decreto 2158. (1948). Sobre Los Procedimientos en los Juicios del Trabajo. Bogotá. D.C.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Comisión de Derechos Humanos de la ONU, París.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Organización de Estados Americanos, Bogotá

Tribunal Supremo de Justicia Sala de Casación Social, (2006) Caracas. R.C. N° AA60-S-2006-001936, del once de diciembre de dos mil siete. Magistrado Ponente: Luis Eduardo Franceschi Gutiérrez.

Uruguay. Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay (1989)

Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). G. O. N° 36.860 diciembre 30. Asamblea Nacional Constituyente (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas.

Venezuela Congreso de la República de Venezuela. Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo (1940). Gaceta Oficial N° 26.266 del 19 de noviembre de 1959. Caracas.

Venezuela. Congreso de la República. Ley de Reforma parcial de la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo (1959). Caracas.

Venezuela. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002). Gaceta Oficial Ordinaria N° 37.504 del día 13 de agosto de 2002. Caracas.