

GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL

**LUZ AMALIA ANDRADE ARÉVALO
ANA MARÍA GÓMEZ ESPAÑA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2012**

GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL

**LUZ AMALIA ANDRADE ARÉVALO
ANA MARÍA GÓMEZ ESPAÑA**

**Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Derecho Laboral y
Seguridad Social**

**Dra. ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Asesora**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
SAN JUAN DE PASTO
2012**

**“Las ideas y conclusiones aportadas en la tesis de grado son de
responsabilidad exclusiva del autor”**

**Artículo 1 Acuerdo N° 324 de octubre 11 de 1966, emanado del Honorable
Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.**

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DE JURADO

JURADO

JURADO

San Juan de Pasto, Febrero de 2012

A mis hijas ALEJANDRA, DANIELA y GABRIELA, quienes son la motivación para avanzar en mi formación académica y aportar en la solución de los conflictos sociales.

Luz Amalia Andrade Arévalo

A mi esposo JORGE ALBERTO y mi hijo SANTIAGO, gracias por su amor, su apoyo y su paciencia.

Ana María Gómez España

GLOSARIO

CELERIDAD: principio del derecho procesal que obliga a que el proceso sea rápido y sin dilaciones injustificadas. Principio procesal de rango constitucional, norma rectora del aparato judicial. Cumplimiento perentorio y estricto de los términos procesales. Proceso adelantado con prontitud, presteza y rapidez.

GUÍA: conjunto de indicaciones que ayudan a encontrar el camino que se ha de seguir para ir a un lugar o que orienta acerca de la conducta o actitud que hay que tener. Libro de consulta en el que se da información y consejos sobre un oficio o una actividad.

INMEDIACIÓN: principio del derecho procesal laboral que permite al juez el conocimiento y la intervención directa en el desarrollo del proceso. Dirección, concentración del proceso, conocimiento directo del mismo

OBSTÁCULO: situación frontal y enfrentamiento. Cualquier cosa, medio o instrumento en sentido real o figurado que está plantado y fijo frente a uno enfrentándose para evitar su avance o acción. -Situación o hecho que impide el desarrollo de una acción. Impedimento, estorbo. Dificultad, inconveniente.

ORALIDAD: principio y técnica del derecho procesal laboral. Forma de comunicación por medio hablada, el texto oral se percibe a partir de sonidos que operan como instancias concretas de un sistema de unidades abstractas, los fonemas.

PRÁCTICA: que es útil o produce provecho inmediato. Aplicación real y experimental de una ciencia o teoría. Ejercicio de cualquier arte o actividad y destreza adquirida con este ejercicio.

PRINCIPIOS: parte filosófica de cada ciencia, doctrina o disciplina que sirve de guía a la que se debe recurrir cada vez que se quiera ahondar en su conocimiento. Soportes ideológicos en los cuales se basa la respectiva disciplina y le sirven de orientación para su desarrollo, para su interpretación y para su aplicación.

PROCESO: serie de etapas que deben superarse para alcanzar una meta, para lograr un objetivo, para obtener un resultado. Serie de actos que deben realizarse o de actuaciones que deben cumplirse de acuerdo con la ley para obtener de las autoridades competentes la solución de los conflictos que surgen entre los miembros de la comunidad, por una parte, o entre los miembros de esta y las entidades o dependencias del Estado, por otra.

PUBLICIDAD: principio del derecho procesal laboral que permite que el proceso sea de dominio público, al servicio o al conocimiento del pueblo. Sistema o medio que permite conocer las actuaciones y decisiones judiciales a la comunidad mediante la participación en audiencias públicas.

RESUMEN

Con el fin de ofrecer herramientas útiles y prácticas para los abogados y jueces laborales, que contribuyan a la aplicación óptima de la oralidad en el proceso laboral y como respuesta a las falencias que se detectaron en su implementación, surge la “Guía Práctica para la Oralidad Laboral”, dirigida a la comunidad jurídica en general.

La utilización adecuada de esta Guía permitirá perfeccionar el trámite del proceso laboral, de tal manera que se garanticen los derechos laborales que muchas veces se ven vulnerados por inadecuadas prácticas procesales, con ella se empezará a constituir la oralidad como una nueva “cultura jurídica” como aporte a la obtención de una pronta justicia que disminuya la conflictividad social.

En ella se desarrollan los principales temas a tener en cuenta a lo largo del proceso, iniciando desde la demanda, sus anexos, la contestación, una guía para la realización de las audiencias y recomendaciones relevantes en cada etapa del proceso y varias plantillas o formatos que pueden utilizarse para obtener una recopilación de la información de manera organizada y coherente, que permitirá a los jueces tomar la decisión final en la sentencia y a los abogados realizar una correcta argumentación en sus alegatos finales y la interposición de recursos en forma oportuna.

ABSTRACT

In order to provide useful and practical tools for labor lawyers and judges, contributing to the optimal implementation of orality in the labor process and in response to the failings that were detected in its implementation, there is the "Guía Práctica para la Oralidad Laboral", addressed to the legal community in general.

Proper use of this guide will improve the processing of the labor process, so as to ensure labor rights, often violated by inadequate procedural practices, with it will start the orality as a new "legal culture" as contribution to the achievement of swift justice to decrease social conflict.

The guide develops the main issues to consider throughout the process, starting from the application, its annexes, the answer, instructions for the conduct of hearings and recommendations relevant to each stage of the process and several templates or formats for register and collection of information in an organized and coherent, allowing judges to make the final decision on the judgment and to the lawyers to make a appropriate arguments in its closing arguments and interpose of appeals in a timely manner.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. ANTECEDENTES DE LA ORALIDAD LABORAL	14
1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE ORALIDAD LABORAL	14
1.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE ORALIDAD LABORAL	16
1.3 LEY 1149 DE 2007 COMO RESPUESTA A LAS FALENCIAS EN EL EJERCICIO DEL PROCESO LABORAL	20
2. OBSTÁCULOS EN EL EJERCICIO ACTUAL DE LA ORALIDAD	27
3. GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL	31
3.1 PRESENTACIÓN	31
3.2 ÍNDICE	32
GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL - ABOGADO LITIGANTE	32
GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL – JUEZ	32
CONCLUSIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	68
CIBERGRAFÍA	69

INTRODUCCIÓN

Los cambios en el proceso laboral introducidos por la Ley 1149 de 2007, pretenden garantizar que el principio de oralidad se vea efectivizado y junto con éste, la eficiencia, celeridad, eficacia, publicidad y gratuidad, todo esto con el fin de que las falencias observadas con la aplicación de la normatividad anterior sean subsanadas. No obstante, la implementación de las nuevas reglas ha traído múltiples dificultades para los operadores jurídicos y abogados laboristas, resultado de la tradición escrita del derecho colombiano, la influencia del derecho civil y las malas prácticas procesales en los despachos judiciales.

A través de las entrevistas aplicadas a los jueces laborales del Distrito Judicial de Pasto y Mocoa y abogados litigantes de los Circuitos de Pasto, Ipiales, Tumaco y Mocoa, se logró determinar las principales dificultades que la implementación de la reforma ha traído en los estrados judiciales, lo que permitió hacer un diagnóstico de las mismas, que se constituyó en el punto de partida para la construcción de esta tesis.

Frente a los obstáculos detectados y toda vez que la aplicación satisfactoria de las normas procesales implica una labor conjunta del juez, las partes, los abogados litigantes y la comunidad en general para procurar un ejercicio técnico del proceso oral laboral, surgió la idea de desarrollar una “*Guía Práctica*” que contenga herramientas de fácil aplicación para combatir las dificultades, desarrollar las habilidades de abogados litigantes y operadores judiciales y establecer unas reglas claras de juego a través de las cuales se lleven a cabo los presupuestos de la oralidad y como resultado de ello puedan garantizarse los derechos fundamentales del trabajador y alcanzar los fines que busca la oralidad laboral.

Esta *Guía* permitirá adquirir destreza en el manejo técnico de cada una de las etapas del proceso, iniciando con una demanda bien formulada, una adecuada contestación y proposición de excepciones, un óptimo rendimiento de las diferentes audiencias, la capacidad de discernir el objeto del litigio, depurar los medios probatorios conducentes, pertinentes y necesarios, concentrar la práctica de las pruebas, interrogar y contrainterrogar de manera eficiente, argumentar con fundamentos jurídicos y fácticos precisos al momento de impugnar las decisiones y conjuntamente producir un fallo que consulte el equilibrio entre las partes.

Previo a desarrollar el eje central de esta investigación, se realizará un breve recuento histórico y un repaso sobre la legislación, las principales reformas normativas del proceso laboral, el aporte de la Constitución Nacional de 1991, los antecedentes de la expedición de la Ley 1149 de 2007 y las reformas introducidas por esta. A continuación se expondrán y analizarán las dificultades prácticas tanto de los jueces como de los abogados litigantes en el ejercicio cotidiano de la oralidad en el proceso laboral y como respuesta a éstas se culminará con la presentación de la “Guía Práctica para la Oralidad Laboral”.

1. ANTECEDENTES DE LA ORALIDAD LABORAL

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Los sistemas de justicia en el mundo occidental y en especial en Latinoamérica tienen su origen en el derecho europeo continental surgido después de la Revolución Francesa, que desarrolló como uno de sus principales postulados el principio de legalidad, entendido como el imperio de la ley considerada como el texto positivo producido por el órgano legislador después del trámite reglamentario, y que a su vez se caracterizó por el formalismo a ultranza y la utilización del texto escrito que se reflejó obviamente en las prácticas procesales; fue así como el proceso en general y en particular las actuaciones y pruebas debían constar documentalmente.

Como consecuencia de lo anterior, tanto los abogados litigantes como los jueces se comunicaban y expresaban a través de escritos, puesto que solo así adquirirían validez y eficacia sus actuaciones y decisiones, por cuanto en el Estado de Derecho toda la actividad judicial, se desarrollaba alrededor de este postulado¹; esta tendencia se vio reflejada en todas las áreas del Derecho y obviamente también en la laboral, relegando a un segundo plano la expresión verbal.

¹ En oposición al *ius naturalismo* que considera el derecho y la moral como partes de un solo concepto, surge el *positivismo jurídico* cuya esencia es considerar al Derecho como una ciencia independiente de las demás áreas del conocimiento basada en la racionalidad dejando de lado elementos diversos y buscando que el ser humano produzca normas o reglas para autorregular su convivencia, estos postulados se materializaron en codificación de las normas cuyo contenido será el derecho, y su validez dependerá del adecuado trámite y producción de la norma por el órgano competente, asignando al juez la tarea de simple aplicador de la ley. Al respecto en el libro "Principios del Derecho Laboral: Líneas Jurisprudenciales" se dice: "*Los positivistas de finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX aspiraban construir una teoría pura para el derecho que deslindara de la ciencia jurídica todos los elementos extraños sean de origen psicológico, biológico, ético, garantizando su pureza metódica, este es el reto que asume Hans Kelsen con su teoría pura del derecho a partir de conceptos como construcción escalonada del derecho en cuya cúspide se encuentra la norma fundamental...Así las cosas para Kelsen el único derecho es el derecho positivo integrado por reglas de derecho coercibles...*". (Goyes Moreno, Isabel. Hidalgo Oviedo Mónica. Ed. Visión Creativa. Pasto. 2007 Pág. 16).

Simultáneamente en el mundo anglosajón también desde épocas pretéritas, se concibió la práctica judicial bajo los postulados de los principios dispositivo, oralidad, intermediación, celeridad y publicidad aplicados a todas las etapas del proceso en donde son perfectamente válidas las actuaciones verbales sin vulnerar el principio de legalidad, resultado de la credibilidad de la sociedad en la administración de justicia.

Ahora bien, se sabe que el sistema jurídico colombiano no ha sido creado y desarrollado con fundamento exclusivo en la realidad sociopolítica propia, sino que ha tenido múltiples referentes extranjeros, tomando elementos de los sistemas jurídicos aludidos, que se reflejaron en los procedimientos de las diferentes áreas de derecho y, por supuesto, también en el proceso laboral, obteniendo un sistema mixto que los combina, de manera que no puede decirse que exista un procedimiento exclusivamente escrito o uno exclusivamente oral.

Con el avance de los sistemas jurídicos, la tendencia en Colombia en el siglo XXI ha sido introducir y poner en práctica la oralidad en los diversos códigos de procedimiento², debida a la influencia de las múltiples reformas procesales en varios países del mundo, especialmente en Latinoamérica³ y por las causas como morosidad, falta de credibilidad en el sistema judicial y los altos niveles de

² Ley 906 de 2004 Reforma al Código Procesal Penal e introduciendo el Sistema Penal Acusatorio. Ley 1149 de 2007 Reforma al Código de Procedimiento Laboral; Ley 1395 de 2010, por la cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial y se reforma el Código de Procedimiento Civil, Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Código Contencioso Administrativo y Código de Procedimiento Penal, entre otros. Ley 1437 de 2011 nuevo Código Contencioso Administrativo.

³ Por ejemplo: En Venezuela la Constitución de 1999 establece en su artículo 257 el principio de oralidad en los proceso del trabajo y el 13 de agosto del 2002 entra en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).

En Ecuador el artículo 194 de la Constitución Nacional prevé la oralidad en el área laboral y se expidió la Ley 13 de 2003 mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales.

En Chile la Ley N° 20.260, publicada en el Diario Oficial el 29 de marzo de 2008, modifica el Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, la cual estableció un procedimiento oral que se aplicará en los Tribunales del Trabajo.

En Perú se expidió la Ley Número 29497 el 13 de Enero del 2010 estableciendo el sistema oral para el derecho del trabajo.

conflictividad que exigen al Estado dar una respuesta pronta y eficaz a las controversias optando por la agilidad, connatural al sistema oral.

Como fruto de ese cambio en el derecho procesal se expidió la Ley 1149 de 2007 que modificó el proceso laboral buscando la efectividad del principio de oralidad aunado a los de eficacia, celeridad, justicia material, y garantía de los derechos de los trabajadores y de los usuarios de la seguridad social.

1.2 ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA ORALIDAD LABORAL

Las normas procesales laborales son una expresión del acceso a la administración de justicia y establecen una serie de reglas sobre la forma en que deben hacerse efectivos los derechos sustanciales de los trabajadores en las instancias judiciales, y en esa medida, la aplicación correcta de los procedimientos incide en el goce efectivo de las garantías fundamentales de la clase obrera, en especial el debido proceso, derecho de defensa y principio de primacía de la realidad.

El legislador colombiano, desde épocas pretéritas ha considerado que la resolución de los conflictos laborales debe ser conducida bajo los principios de oralidad, gratuidad, conciliación, publicidad, intermediación, apreciación en conciencia de la prueba y consulta, es así como el Decreto 2350 de 1944 en su artículo 37 estableció que el trámite de los procesos laborales debía efectuarse a través de audiencias públicas y sujetarse a los principios anteriormente referidos.

Posteriormente se expidió el Decreto 2158 de 1948, conocido como Código Procesal del Trabajo, el cual en su artículo 42 hizo referencia a que *“Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Decreto”*.

De la lectura de este artículo se encuentra que la oralidad está concebida como una forma para evacuar los procesos laborales, esto es en audiencia pública, que presupone el uso de la palabra hablada, y a la vez como una herramienta para hacer efectivos los principios de celeridad, concentración, inmediación, lealtad procesal, efectividad, eficacia, y simplificación de los trámites, y así ha continuado hasta la actualidad con las diferentes reformas realizadas que no han afectado su esencia.

A partir de la vigencia de la Constitución de 1991, se produjo un fenómeno de constitucionalización del derecho laboral⁴, que implicó un cambio en cuanto al fundamento de nuestro sistema jurídico, que pasó de una fórmula política del Estado de Derecho a la concepción de Estado “Social” de Derecho, siendo que la esencia del régimen ha dado un giro, pues el concepto de ley ha sido ampliado, entendiendo que la Constitución es la norma de normas de aplicación inmediata y prevalente en caso de incompatibilidad con otras normas jurídicas, y no como un “deber ser”; e igualmente la inclusión al Bloque de Constitucionalidad o a la legislación interna de los tratados y convenios internacionales.

Con la expedición de la Ley 712 de 2001, se ratificó la importancia de la oralidad en el proceso laboral, es así como en el artículo 21 se previó que:

⁴ Artículo 53 Constitución Nacional. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

“Las actuaciones judiciales en las instancias se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad. Se exceptúan de estos principios las señaladas expresamente en la ley y además los siguientes autos:

- 1. Los de sustanciación.*
- 2. Los interlocutorios no susceptibles de apelación.*
- 3. Los interlocutorios que se dicten antes de la conciliación y con posteridad a las sentencias de instancias.*
- 4. Los que resuelven los recursos de reposición.*
- 5. Los que decreten pruebas en segunda instancia.*

PARÁGRAFO 1o. En los procesos ejecutivos sólo se aplicarán estos principios, en la práctica de pruebas y en la decisión de excepciones.

PARÁGRAFO 2o. El juez podrá limitar la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados.”

De esta manera se estableció como regla general la audiencia pública oral dentro del proceso laboral, pero con específicas excepciones contenidas en los numerales del artículo en cita, con lo cual el procedimiento se convirtió en un híbrido entre el sistema escrito y el oral.

En cuanto al proceso ejecutivo se estableció que éste era, por regla general un proceso escrito y excepcionalmente, en lo relativo a la práctica de pruebas y decisión de excepciones, se aplicaría el principio de oralidad.

Ahora bien, aun cuando el principio de oralidad estaba consagrado en la norma, en la práctica judicial se deformó su esencia y poco a poco, las audiencias “orales” se convirtieron en tediosos y largos dictados, que eran recibidos por los empleados del Juzgado, en los que predominaba la repetición innecesaria de

hechos, palabras confusas, transcripciones que alteraban la fidelidad del dictado y un sinnúmero de irregularidades que influían en forma negativa al momento de decidir de fondo el asunto.

Los Jueces no dirigían personalmente las audiencias, se desarrollaban al mismo tiempo cinco o seis diligencias de casos diferentes asignadas a cada uno de los empleados del despacho, por lo que el principio de inmediación quedó anulado, ya que los funcionarios judiciales únicamente participaban en la audiencia ante una situación irregular o ante alguna dificultad que no pudiera ser resuelta por el empleado o por los abogados de las partes; el Juez no practicaba la prueba y tan solo llegaba a valorarla al momento de proferir sentencia, perdiendo la esencia del contenido de cada medio probatorio.

En la práctica, las audiencias eran aplazadas recurrentemente, por lo cual los procesos permanecían por mucho tiempo sin ser resueltos y a la espera de terminar la práctica de pruebas, que se hacía bajo la dirección de los abogados litigantes y no del Juez, situación que se prestó para innumerables irregularidades.

Era una estrategia habitual de los litigantes, no asistir a las audiencias con el fin de generar notificaciones por estados de las decisiones tomadas en el curso de las mismas por cuanto esa forma de notificación permitía contar con más tiempo para interponer los recursos, ocasionando un desequilibrio procesal a favor de quien no asistía y en perjuicio de la parte que concurría cumplidamente, quien debía sustentar los medios de impugnación de manera inmediata en el acto procesal desarrollado.

Finalmente, cuando la larga espera terminaba y el proceso llegaba a la mesa del Juez, éste se encontraba con un proceso cuyas pruebas en muchas ocasiones eran tergiversadas, manipuladas por los abogados o las partes, con testimonios que no guardaban congruencia, en los que se encontraban preguntas irrelevantes

y que sólo se traducían en una gran pérdida de tiempo, y que producían en el juez una convicción distorsionada de la realidad de los hechos.

Fueron éstas, entre otras, las razones por las que se vio necesario realizar una reforma al procedimiento laboral, con el fin de terminar con ese cúmulo de irregularidades que no hacían más que obstaculizar y retardar la justicia para los trabajadores⁵.

1.3 LA LEY 1149 COMO RESPUESTA A LAS FALENCIAS EN EL EJERCICIO DEL PROCESO LABORAL

Las malas prácticas procesales llevaron a que el gobierno liderara la reforma procesal laboral, para cuyo efecto expidió el Decreto 1698 de abril de 2005 creando la “Comisión Intersectorial para la efectividad del principio de oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” conformada por diversos actores en representación del gobierno, de la rama judicial, de los abogados litigantes, de los empleadores y trabajadores, que debatieron ampliamente y en diferentes ciudades del país, las principales transformaciones del proceso, buscando con ello la realización de un trabajo participativo y concertado en busca del reconocimiento oportuno y eficaz de los derechos de los trabajadores.

La Comisión consideró que era necesario realizar una reforma normativa con el fin de que la oralidad que estaba consagrada en la ley se hiciera efectiva, siendo que ésta era la manera de propiciar que la justicia llegue a los trabajadores y usuarios de la seguridad social de forma más eficiente y sin dilaciones.

⁵ CAGUASANGO, Dolly Amparo. El nuevo proceso laboral. Bogotá: Ediciones Jurídicas Andrés Morales, 2009

En el Informe de los Invitados Permanentes de la Comisión Intersectorial para la efectividad del principio de Oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se consignó:

“La oralidad del proceso que se persigue no es la de una simple superación de lo escrito, ni el tránsito de una forma de registro, del que se hace a mano al de los de los medios electrónicos, sino el de una verdadera cultura jurídica, de un juez que administra justicia públicamente, dando la cara a la sociedad, no aislado de ella, con poderes para dirigir y presenciar efectivamente el proceso, de unas partes y terceros que tienen relación directa e inmediata con el juez, de abogados que coadyuvan a la administración de justicia.

La oralidad por tanto es un entorno completo, que sólo funciona, si simultáneamente con la oralidad se satisfacen los principios de la publicidad, de la inmediación, de la concentración”⁶.

La Comisión estableció que para lograr ese cometido era necesaria la reforma de la ley pero en específicos puntos y, conjuntamente, la adopción de medidas integrales relacionadas con la estructura judicial y organización de despachos judiciales, la dotación de los mismo con los instrumentos tecnológicos necesarios y la capacitación de jueces, magistrados, empleados judiciales y abogados.

Como fruto del trabajo de la comisión, se radicó el Proyecto de Ley 044 de 2006 – que más tarde se convertiría en la Ley 1149 de 2007-, cuyo objetivo principal era superar las falencias del proceso laboral que repercutían en la vulneración de los derechos de los trabajadores, evidenciando las razones que llevaron a la reforma; en la ponencia para el primer debate se dijo:

⁶ www.ramajudicial.gov.co/.../Informe%20de%20la%20comision.doc. Consultado Diciembre de 2011

(...) la oralidad en las audiencias se ha convertido en un dictado despacioso y desesperante... Distintas voces de magistrados, jueces y litigantes coinciden en indicar cómo la costumbre de escribir todo lo acaecido en la audiencia ha convertido el proceso oral del Código en un proceso dictado, lento, sin intermediación y separado por actuaciones perdiendo el sentenciador la oportunidad de sentir lo expresado por las partes y los testigos al momento de fallar ya que ha sido lejano el día en que practicó las pruebas o lo fue otro juez, teniendo un conocimiento mediado por la infidelidad de la memoria (cuando pudo estar presente en la audiencia) y por la ininteligibilidad de las actas hechas a contratiempo con errores de redacción, digitación, puntuación y toda clase de problemas del lenguaje que dejan al operador judicial más lejos de la real expresión de las partes de la audiencia⁷.

Más adelante, en la exposición de motivos de la Ley 1149 se expresó:

Como consecuencia el Gobierno Nacional a través del presente proyecto normativo pretende consagrar un proceso abreviado al máximo, sin formalismos ni ritualidades, que pueda desarrollar la finalidad constitucional de defensa de los derechos fundamentales, en el entendido de que lo que importa al ciudadano es un proceso ágil y accesible que le brinde la posibilidad de reivindicación social con respuestas eficaces a sus intereses.

(...)

Urge satisfacer una demanda de justicia para el trabajador y para los usuarios del servicio públicos en salud y pensiones, sin dilación puesto que toda postergación significa un alto costo social, con medidas que aseguren no sólo el efectivo acceso a la administración de justicia, sino el que tengan solución pronta a sus conflictos, como lo exige la naturaleza de sus derechos sociales, con obras y actividades

⁷ JIMÉNEZ DÍAZ, Ernesto. JIMÉNEZ SALAZAR, Andrés. Reforma al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá: LEGIS, 2007

tendientes a hacer operativo el marco normativo procesal vigente, introduciéndole algunas reformas puntuales.

(...)

Así pues, con el presente proyecto se introduce una reforma inmediata y puntual al Código Procesal vigente, sobre el supuesto de ser una reforma mínima tendiente al objetivo central de hacer efectiva la oralidad, en aspectos en que hay acuerdo extendido, y de atender lo más urgente: la adopción de un proceso para reclamaciones en salud; y cuyo contenido versa sobre: a) la modificación de la estructura procesal, conduciendo toda su actuación, a dos audiencias; b) fortaleciendo los poderes del juez; c) adoptado un proceso expedito para la seguridad social en salud⁸.

Con base en estas consideraciones, se expidió la Ley 1149 de 2007, la cual tiene como fin garantizar que la oralidad en el procedimiento laboral se vea efectivamente realizada y para remediar lo que estaba ocurriendo en la realidad, se realizó una reforma que no es sustancial pues conservó los principios consagrados en el Código Procesal del Trabajo de 1948, pero que busca establecer unas precisiones que permitan llevar a cabo la oralidad que se había planteado desde los inicios del proceso laboral en Colombia.

Entre los cambios introducidos, están *la reducción del número de audiencias a dos: una para realizar la conciliación, decisión de excepciones previas, fijación del litigio, saneamiento del proceso y decreto de pruebas, y otra para la práctica de pruebas y juzgamiento (artículo 4º); la limitación de actuaciones escritas tan solo a la demanda, la contestación de la demanda, los autos de sustanciación, los autos interlocutorios no susceptibles de apelación y aquellos que se dicten antes de la audiencia de conciliación y con posterioridad a las sentencias de instancias (artículo 3º); la interposición y sustentación de recursos en la misma audiencia; la interposición de incidentes y resolución de excepciones previas en la audiencia de*

⁸ www.ramajudicial.gov.co/.../... Consultado Diciembre de 2012

conciliación (artículos 1, 2, 11); la prohibición de suspensión de las audiencias y de realizar más de dos (artículo 5º); poder de dirección e instrucción del proceso por el juez (artículo 7º); limitación del número de testigos por parte del juez en el curso de la audiencia de trámite (artículo 8º); programación de la audiencia de conciliación a más tardar en los tres meses siguientes a la notificación de la demanda y de la audiencia de trámite y juzgamiento a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la práctica de dicha audiencia (artículo 11), la grabación de las audiencias en los medios técnicos suministrados por el Consejo Superior de la Judicatura y la prohibición de reproducción escrita de las grabaciones (artículo 6)º.

Estas variaciones, aunque no son trascendentales, son una respuesta a las falencias que se habían evidenciado en la práctica judicial del proceso laboral así:

Los actos procesales más importantes dentro del proceso escrito se realizaban a través de la presentación de memoriales, e incluso aquellos actos verbales son convertidos en dictados transcritos, y de esa sucesión de documentos es de donde proviene la decisión judicial, igualmente plasmada en el papel, por el contrario, el proceso oral se desarrolla en audiencias y todo el contenido se hace de manera verbal. Y en otros sistemas se aplica un proceso predominantemente oral pero con algunas actuaciones escritas, como la demanda y la contestación de la demanda¹⁰.

La práctica escrita hizo perder al juez la habilidad para dirigir el proceso, puesto que se delegó a sus auxiliares el papel que debía desarrollar como administrador de justicia.

⁹ COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1149 (Julio 13). 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 Bogotá, D. C. No. 46688 de julio 13 de 2007

¹⁰ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Características del proceso laboral. Catedrático de la Universidad Católica del Perú. EN: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo5rev2.htm>. Consultado Diciembre de 2011

De otra parte, los abogados litigantes acostumbrados al manejo escrito de sus procesos no han desarrollado adecuadamente la expresión verbal, de ahí que sientan temor a intervenir en el curso de las diligencias, perdiendo la oportunidad para contradecir las pruebas e interponer los recursos de ley.

Además la falta de inmediación del juez y el desconocimiento del proceso implica la dilación y proliferación de las audiencias, la pérdida de oportunidades procesales para esclarecer la verdad de los hechos y la tardía solución del conflicto planteado lo que conlleva a la denegación de justicia.

Para hacer efectivos los derechos sustanciales laborales, el legislador se ha visto compelido a introducir modificaciones en las normas procesales dando a la oralidad una mayor preponderancia, entendiendo que de esta manera se logra la realización material de principios como la publicidad, inmediación, celeridad, eficacia y eficiencia.

Y ello es así, por cuanto la intervención verbal en audiencias abiertas al público tanto de los abogados, de las partes como del juez permite a la comunidad tener contacto con la forma de administrar justicia y a su vez de responsabilizar a los actores del proceso, no solo para el caso concreto sino frente a la sociedad, que a su vez fortalece la democracia pues se permite un control social sobre la forma en que el Estado soluciona los conflictos puestos en su conocimiento a través de la vía judicial.

Igualmente la oralidad contribuye al cumplimiento de la inmediación como principio básico de la administración de justicia, ya que el juez adquiere un papel protagónico en el conocimiento, dirección y su presencia activa en todas las fases del proceso.

El proceso oral permite que los ciudadanos obtengan la resolución de sus asuntos sometidos a la jurisdicción en tiempos razonables mediante el uso óptimo de las herramientas que provee el sistema, cumpliendo así con otro postulado del Estado Social de Derecho que es la pronta y cumplida justicia.

La oralidad es el vehículo con el cual se materializan los derechos sustanciales, puesto que su esencia y los elementos que la conforman simplifican las formas procesales, evitando que estas prevalezcan sobre aquellos.

Para que esa reforma se haga una realidad en la práctica, se exige una transformación de la mentalidad, actitud y metodología utilizada, pero además un esfuerzo estatal dirigido a ese fin, el cual se ha visto reflejado en la generalización de la oralidad en el trámite procesal como una estrategia de modernización de la administración de justicia, que se expuso en el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2011-2014 presentado ante el Departamento Nacional de Planeación, y también en las medidas de descongestión en todo el país, la creación de juzgados de pequeñas causas laborales y la dotación de salas de audiencias con nueva tecnología, ejecutadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

2. OBSTÁCULOS EN EL EJERCICIO ACTUAL DE LA ORALIDAD

El cambio repentino de legislación, que no sólo modifica los procedimientos sino que implica además hacer un cambio en la mentalidad de los sujetos procesales, conlleva a una serie de dificultades en la práctica de la oralidad laboral plena, las cuales se han diagnosticado a partir de las entrevistas practicadas por el grupo investigador a los Jueces Laborales de los Circuitos de Pasto, Ipiales, Tumaco y Mocoa y algunos abogados litigantes de estas ciudades, con la información obtenida de esta muestra se puede afirmar que existen problemas generalizados no sólo a nivel regional sino también a nivel nacional, tal como lo han expuesto algunos autores sobre el tema¹¹.

El contenido de las entrevistas revela que uno de los problemas para la implementación de la oralidad plena en el área laboral es la falta de capacitación y de práctica por parte de los abogados y jueces acerca de la normatividad sustancial, procesal laboral y manejo de audiencias; es así como de los 11 entrevistados 6 se refirieron al tema, haciendo énfasis en la necesidad de la autocapacitación por parte de los abogados litigantes a través de estudios de postgrado, cursos, seminarios y profundización en los temas pertinentes por parte de las Instituciones de educación superior.

Por otra parte, los jueces entrevistados revelaron que los abogados litigantes son reticentes a la intervención temprana del juez a través de la mayor exigencia al momento de admitir las demandas y la contestación de las mismas,

¹¹ CAGUASANGO VILLOTA, Doly Amparo. El Nuevo Proceso Laboral. Bogotá D.C., 2009 Ediciones Jurídicas Andrés Morales.; SILVA ROMERO, Marcel. Módulo sobre oralidad en los procesos laborales y de la seguridad social. Bogotá D.C. 2010. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.; OSPINA MORALES, Rafael. Principales causas de la morosidad en la jurisdicción laboral. Bogotá D.C. Grupo Editorial Ibáñez. 2007

incrementándose la interposición de recursos frente a los rechazos por falta de requisitos necesarios para el buen desarrollo posterior del proceso.

Otra de las dificultades descritas por la mayor parte de los entrevistados fue la falta de práctica en el trámite de las audiencias orales, cuyo registro queda en audio, lo que exige intervenciones verbales inmediatas, que genera tanto operadores judiciales como abogados litigantes el temor a enfrentar un auditorio - que se amplió al permitir el ingreso del público en general a las audiencias, en contraposición a la antigua práctica en donde sólo intervenían los sujetos procesales y el operador judicial- y el temor a equivocarse.

Así mismo, se detectó la falta de manejo de las técnicas de interrogatorio y contrainterrogatorio, que conllevan a no lograr extraer la verdad de los testigos examinados y la confesión por parte de los demandantes y demandados.

Igualmente, los entrevistados se refirieron a las falencias en argumentación oral para defender las tesis por parte de los abogados y del juez, quienes estaban acostumbrados a llevar sus intervenciones por escrito y leerlas en el curso de la audiencia, produciendo como consecuencia la obtención de decisiones judiciales sin argumentación y fundamento jurídico adecuados e intervenciones impertinentes e inoportunas de los abogados, por la falta de preparación del proceso.

También expusieron que la tradición del proceso escrito ha llevado a que los abogados tengan un criterio más formalista del desarrollo del mismo, por lo cual cuando el juez toma medidas de saneamiento, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales del trabajador, aquéllos interponen incidentes de nulidad o recursos sin suficiente fundamento que dilatan el trámite de las audiencias.

Otra preocupación generalizada es que la premura de proferir sentencia durante la audiencia de trámite y juzgamiento, en el mismo día, con un receso tan corto de una hora, puede llevar a fallos incompletos que generarían una posterior actuación para complementarlas.

Continuando con el estudio, los entrevistados informaron que la poca participación activa del abogado en las actividades previas a la presentación de la demanda, en lo referente a la solicitud de prueba documental y conceptos de las autoridades y personas demandadas, así como la desidia o la mora en la remisión de los documentos necesarios para la iniciación del proceso por parte de las entidades públicas, generaría el aplazamiento de las audiencias, contraviniendo la norma de la Ley 1149 que prohíbe expresamente esta práctica, o la emisión de fallos sin suficiente prueba que vulnerarían los derechos de los usuarios de la justicia.

Se evidenciaron dificultades en la percepción del procedimiento judicial consistente en una aprehensión del conocimiento por vía visual a una aprehensión por vía auditiva, lo que genera además la inseguridad en la toma de decisiones inmediatas ajustadas a derecho y coherentes con las exposiciones realizadas por las partes del proceso y la falta de concentración y atención del desarrollo de la audiencia por los sujetos procesales, en especial en cuanto a la identificación clara del problema jurídico que se resolverá en el proceso y el contenido de la prueba testimonial.

Les preocupa a los litigantes, que las decisiones rápidas que se asumen a lo largo del proceso pueden conllevar a confusión porque no son claras y a recurrirlas pese a ser favorables a sus intereses o a guardar silencio frente a decisiones adversas.

De la misma forma, los operadores judiciales miran como una gran dificultad el exceso de carga de trabajo en los despachos judiciales que impide el estudio

exhaustivo de los casos y que implica la falta de conocimiento de los mismos, claro está que con las medidas de descongestión se está logrando subsanar la congestión en los despachos judiciales.

Y para terminar, se relacionaron las fallas técnicas, relativas a los equipos de grabación y el almacenamiento de los registros de audio, las cuales no son fallas recurrentes sino esporádicas y que pueden devenir de fuerza mayor o caso fortuito.

Ante las dificultades descritas, surgió la idea de elaborar la “Guía Práctica para la Oralidad Laboral”, que contiene una serie de sugerencias, recomendaciones y herramientas desarrolladas con base en la reforma, que buscan ayudar a los actores del proceso laboral a superar tales falencias y a trabajar de una manera metodológica y técnica, que redundará en el desarrollo de los objetivos del legislador y el logro de los fines constitucionales para la efectiva protección de los derechos laborales y de la seguridad social.

3. GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL

3.1 PRESENTACIÓN

Con el fin de ofrecer herramientas útiles y prácticas para los abogados y jueces laborales, que contribuyan a la aplicación óptima de la oralidad en el proceso laboral y como respuesta a las falencias que se detectaron en su implementación - que fueron reveladas en el capítulo anterior- surge la “Guía Práctica para la Oralidad Laboral”, dirigida a la comunidad jurídica en general.

La utilización adecuada de esta *Guía* permitirá perfeccionar el trámite del proceso laboral, de tal manera que se garanticen los derechos laborales que muchas veces se ven vulnerados por inadecuadas prácticas procesales, con ella se empezará a constituir la oralidad como una nueva “cultura jurídica” como aporte a la obtención de una pronta justicia que disminuya la conflictividad social.

En ella encontrará los principales temas a tener en cuenta, iniciando desde la demanda, sus anexos, la contestación, una guía para la realización de las audiencias y recomendaciones relevantes en cada etapa del proceso, la que puede consultarse de la siguiente manera.

3.2 ÍNDICE

GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL – ABOGADOS LITIGANTES

1. Si quiere recordar aspectos que no debe olvidar en su demanda vaya a la página 30
2. Para no olvidar los anexos que deben acompañar su demanda, vaya a la página 34
3. Si va a contestar una demanda laboral, vaya a la página 36
4. Para recordar los anexos de la contestación, vaya a la página 38
5. Para realizar una buena audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, vaya a la página 39
6. Si va a participar en la audiencia de trámite y juzgamiento, vaya a la página 44
7. Recomendaciones para sustentar recursos, vaya a la página 48

GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL - JUECES

1. Para revisar fácilmente si debe admitir o inadmitir una demanda, vaya a la página 48
2. Para determinar ágilmente si la contestación de la demanda reúne los requisitos legales, vaya a la página 50
3. Para realizar una buena audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas, vaya a la página 51
4. Si va a dirigir la audiencia de trámite y juzgamiento, vaya a la página 54
5. Para dictar sentencia no olvide los requisitos de la ley estatutaria, si quiere recordarlos vaya a la página 60

3.3 GUÍA PRÁCTICA PARA LA ORALIDAD LABORAL – ABOGADOS LITIGANTES

1. La Demanda

La demanda es el acto inicial que pone en funcionamiento al aparato judicial y la única forma de iniciación del proceso laboral para obtener el reconocimiento de derechos vulnerados; la demanda es un proyecto de la sentencia que se quiere obtener del juez y el derrotero que se debe seguir en el trámite correspondiente, por lo tanto su contenido debe ser de claridad absoluta, de concreción y precisión en las pretensiones, para evitar las indebidas interpretaciones o tergiversaciones de la voluntad del demandante tanto por el operador judicial, como por la contraparte.

Teniendo en cuenta la trascendencia de este acto procesal inicial, y con miras a que se obtenga el objetivo de la eficiencia, celeridad y justicia material, que está inmerso en la oralidad, la demanda debe estar diseñada de tal forma que cumpla estrictamente con los parámetros legales desarrollados en los artículos 25, 25A y 26 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que se concretan en lo siguiente

Num
1° Art.
25

Señor
Juez Laboral del Circuito de.....(R)
E. S. D

Revise los arts. 5 a 14 del C.P.T. sobre competencia

Num
4° Art.
25

NOMBRE DEL ABOGADO DEMANDANTE, mayor de edad y vecino de DOMICILIO Y DIRECCIÓN JUDICIAL DEL ABOGADO, abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional N°..... del Consejo Superior de la Judicatura y de la Cédula de Ciudadanía N°..... de....., en ejercicio del poder otorgado por NOMBRE DEL DEMANDANTE, presento demanda en los siguientes términos:

Num 2°
y 3° Art.
25
C.P.T.

PARTES

Demandante: NOMBRE, DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN, DOMICILIO Y DIRECCIÓN Y TELÉFONO DEL DEMANDANTE Y EL DE SU REPRESENTANTE CUANDO NO PUEDE COMPARECER POR SÍ MISMO.

Demandado: NOMBRE, DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN, DOMICILIO, DIRECCIÓN Y TELÉFONO DEL DEMANDADO. O MANIFESTAR QUE SE DESCONOCE

Investigue previamente la naturaleza jurídica de la persona que va a demandar. Recuerde que los establecimientos de comercio no tienen personería jurídica y no pueden ser citados a litigio.

Recuerde indicar con precisión la dirección de las partes y no repetir la del abogado

Num 5°
Art. 25
C.P.T.

CLASE DE PROCESO

ORDINARIO, ESPECIAL DE FUERO, EJECUTIVO LABORAL, SUMARIO LABORAL O SANCIONATORIO DE ACOSO LABORAL.

Determine con exactitud la clase de proceso a tramitar

PRETENSIONES:

Num 6°
Art. 25
C.P.T.

Mediante sentencia definitiva que haga tránsito a cosa juzgada, sírvase señor(a) juez, proferir las siguientes declaraciones y condenas:

Primera: (...)

Segunda: (...)

Recuerde revisar el art. 25ª C.P.T. sobre acumulación de pretensiones

Separe las pretensiones declarativas de las condenatorias

Precisas, claras y separadas

Recuerde que cada clase de proceso tiene sus pretensiones especiales

HECHOS Y OMISIONES:

Num 7°
Art. 25
C.P.T.

Primero: (...)

Segundo: (...)

Cada hecho debe tener correspondencia directa con cada pretensión y cada prueba.

Clasificados y enumerados

Por cada numeral narre un solo hecho

Limite la narración a los hechos jurídicamente relevantes

No incluya fundamentos jurídicos, pretensiones, citas jurisprudenciales o normas.

Realice una narración verosímil y ajustada a la realidad.

Num 8°
Art. 25
C.P.T.

FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

Formule proposiciones jurídicas completas, indicando por qué razón la norma invocada se aplica a su caso.

Cite el número y año de las normas y sentencias. Evite transcribirlas.

Si la parte puede litigar en causa propia, no necesita indicar el fundamento de derecho.

Num 9°
Art. 25
C.P.T.

PRUEBAS

Documentales
Interrogatorios de parte
Testimoniales:

XXX, domiciliado en ..., quien reside en....., quien declarará sobre ...

Periciales

Cada prueba debe corresponder directamente a un hecho y a una pretensión.

Individualice y enumere cada medio de prueba e indique concretamente el objeto del mismo.

Conozca a los testigos y entrevístese con ellos para solicitar los que sean útiles, conducentes y pertinentes.

Absténgase de solicitar inspecciones judiciales para revisar documentos que puedan ser aportados por las partes.

Recaude la prueba documental necesaria antes de presentar la demanda y pida únicamente la que requiera orden judicial.

Aporte todos los documentos que tenga en su poder y pida al demandado los que sepa están en su poder.

Si el trabajador o usuario de la seguridad social tiene en su haber documentos que sirvan de prueba para el proceso adjúntelos todos porque esta es la única oportunidad de presentar pruebas sobre los hechos de la demanda.

Num
10° Art.
25

CUANTÍA

Indíquela cuando su estimación sea necesaria para fijar la

Incluya una liquidación aproximada de las pretensiones, ajustada a la realidad de los hechos narrados

Tenga en cuenta los artículos 12, 13 y 14 C.P.T.

2. Anexos

Art. 26
C.P.T.

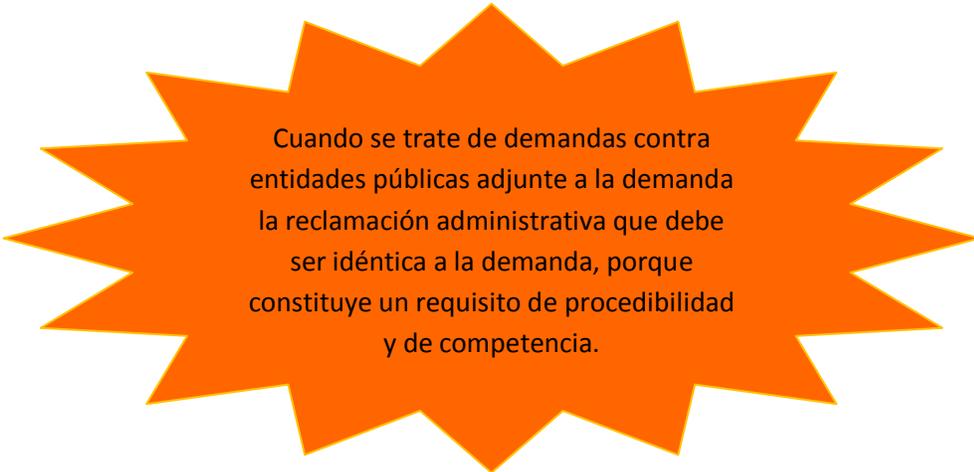
ANEXOS

1. El poder.
2. Las copias de la demanda para efecto del traslado, tantas cuantos sean los demandados.
3. Las pruebas documentales y las anticipadas que se encuentren en poder del demandante.
4. La prueba de la existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado que actúa como demandante o demandado.
5. La prueba del agotamiento de la reclamación administrativa si fuere el caso.

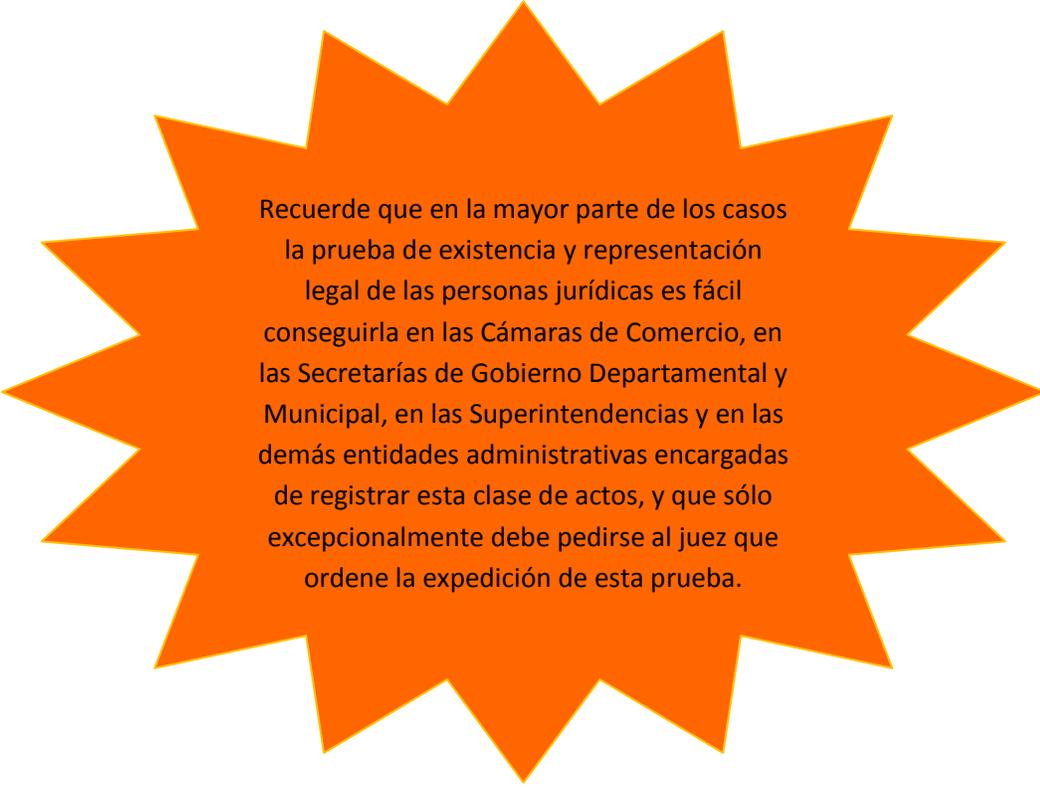
PARÁGRAFO. Ante la imposibilidad de acompañar la prueba de la existencia y representación legal del demandado, se afirmará tal circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda. Esta circunstancia no será causal de devolución. El Juez tomará las medidas conducentes para su obtención.

Recuerde elaborar el poder de manera completa y especificando de manera clara la identificación del demandado, la clase de proceso, las facultades otorgadas y en lo posible las pretensiones que se formularán en la demanda.

Averigüe el nombre correcto del representante legal de la sociedad o empresa demandada y cite correctamente la razón social como está registrada en el certificado de existencia y representación legal.



Quando se trate de demandas contra entidades públicas adjunte a la demanda la reclamación administrativa que debe ser idéntica a la demanda, porque constituye un requisito de procedibilidad y de competencia.



Recuerde que en la mayor parte de los casos la prueba de existencia y representación legal de las personas jurídicas es fácil conseguirla en las Cámaras de Comercio, en las Secretarías de Gobierno Departamental y Municipal, en las Superintendencias y en las demás entidades administrativas encargadas de registrar esta clase de actos, y que sólo excepcionalmente debe pedirse al juez que ordene la expedición de esta prueba.

3. La Contestación de la Demanda

La contestación es la oportunidad del demandado para su defensa, para contradecir o admitir los hechos y solicitar las pruebas que pretenda hacer valer, y ante una demanda bien presentada, lo que debe hacerse es contestar igualmente bien, con el fin de contribuir a buen desenvolvimiento del proceso oral laboral.

En la contestación se presenta la teoría del caso del demandado y debe hacerse de conformidad con el artículo 31 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, siguiendo las siguientes recomendaciones.

Señor
Juez Laboral del Circuito de.....
E. S. D

Ref: Proceso N°:

Num °1
Art. 31
C.P.T.

NOMBRE DEL APODERADO DEL DEMANDADO, mayor de edad y vecino de DOMICILIO Y DIRECCIÓN JUDICIAL DEL ABOGADO, abogado en ejercicio, portador de la Tarjeta Profesional N°..... del Consejo Superior de la Judicatura y de la Cédula de Ciudadanía N°..... de....., en ejercicio del poder otorgado por NOMBRE DEL DEMANDADO, DOMICILIO, DIRECCIÓN Y TELÉFONO, (y el de su representante en caso de no comparecer por sí mismo, me permito contestar la demanda

Recuerde indicar con precisión la dirección del demandado y no repetir la del abogado.

Num 2°
Art. 31
C.P.T.

A LAS PRETENSIONES:

A la Primera: (...)

A la Segunda: (...)

Diga con claridad si se opone o se allana a las pretensiones.

Num 3°
Art. 25
C.P.T.

A LOS HECHOS Y OMISIONES:

Al primero: LO ACEPTO

Al segundo: LO NIEGO porque (...)

Al tercero: NO ME CONSTA porque (...)

Si niega o no le consta el hecho, manifieste la razón, so pena de que se tengan por probados.

Num 5°
Art. 31
C.P.T.

PRUEBAS

Solicito señor Juez, se tengan como prueba las siguientes:

INTERROGATORIO DE PARTE

DOCUMENTAL:

1.-
2.-

TESTIMONIAL

XXX, domiciliado en ..., quien reside en....., quien declarará sobre ...

PERICIAL

No olvide allegar las pruebas documentales que el demandante haya señalado estaban en su poder y las que tenga el demandado.

Indique el objeto de la prueba.

Num 6°
Art. 31
C.P.T.

EXCEPCIONES

Debidamente fundamentadas en hechos y pruebas

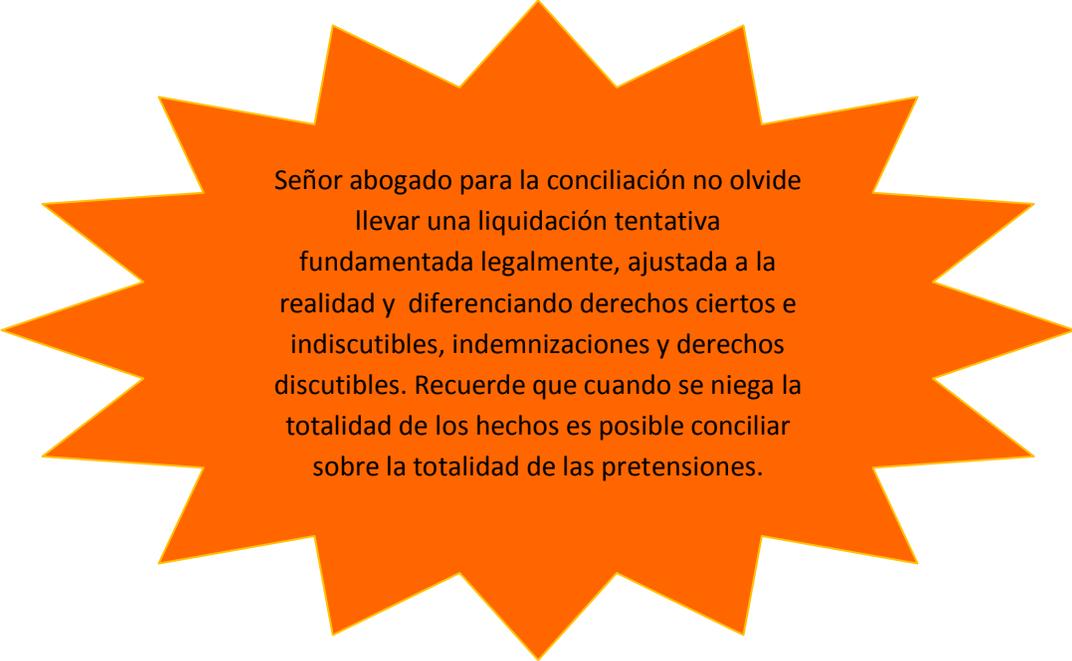
Parágrafo
Art. 31
C.P.T.

- ANEXOS**
1. El poder.
 2. Las pruebas documentales pedidas en la contestación y los relacionados en la demanda que estén en su poder.
 3. Las pruebas anticipadas que se encuentren en su poder.
 4. La prueba de su existencia y representación legal.

4. Guía Audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio y decreto de pruebas.

La esencia del proceso oral se ve reflejada en la celebración de audiencias, oportunidad que tienen las partes de conocerse, discutir, dialogar, hacer propuestas, llegar a acuerdos y que requiere un desarrollo técnico y ágil que permite sanear el proceso o llegar a una terminación temprana del mismo.

Por eso es importante que la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio y decreto de pruebas sea desarrollada adecuadamente para sacarle el mejor provecho.



Señor abogado para la conciliación no olvide llevar una liquidación tentativa fundamentada legalmente, ajustada a la realidad y diferenciando derechos ciertos e indiscutibles, indemnizaciones y derechos discutibles. Recuerde que cuando se niega la totalidad de los hechos es posible conciliar sobre la totalidad de las pretensiones.

No discuta en la conciliación aspectos fácticos, jurídicos y probatorios. Haga énfasis en la negociación económica.

Si no logra un acuerdo total, realice acuerdos parciales, pues con ello se reducirá la actividad probatoria y procesal.

La participación de los abogados en la etapa de saneamiento es primordial para detectar irregularidades que pueden subsanarse de manera temprana en el proceso y tomar los correctivos del caso.

Si concilia recuerde que ahorrará tiempo y dinero y contribuirá a eliminar un conflicto social de forma concertada

La etapa de fijación del litigio sirve para establecer el objeto de la prueba y el problema jurídico a resolver, cuando ello no ocurre, bien sea porque el juez no ha conocido el asunto previamente, porque los abogados no prestan atención a esta etapa procesal, puede desembocar en la divagación y práctica de pruebas

AUDIENCIA ART 77				
Proceso				
Juzgado				
Demandante				
Demandado				
HECHOS				
Detalle	Afirma el Demandante	Contesta el Demandado	Hecho Probado	
			SI	NO
Tipo de contrato				
Actividad				
Prestación del servicio				
Personal				
Subordinada				
Remuneración				
Fecha inicio				
Fecha terminación				
Horario				
Motivo terminación				
Afiliación SGSS				
Pago prestaciones				
Forma vinculación				

PRETENSIONES			
	Demandante	Demandado	
		Se allana	Se opone
Declarativas			
Condenatorias			
LIQUIDACIÓN			
DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES: \$			
INDEMNIZACIONES: \$			
DERECHOS INCIERTOS: \$			
INDEXACIÓN: (Fórmula: $V_r = V_h * (I_i / I_f)$)			

EXCEPCIONES PREVIAS				
Propuestas por el demandado		Declara probadas	Declara no probadas	
FIJACIÓN DEL LITIGIO				
HECHOS PROBADOS		HECHOS POR PROBAR O EN DUDA		
PRUEBAS				
Demandante	Pertinente, conducente (conforme con los hechos probados o por probar)		Decretada por el Juzgado	
	si	no	si	no
Demandado	Pertinente, conducente (conforme con los hechos probados o por probar)		Decretada por el Juzgado	
	si	no	si	no

5. Guía Audiencia de Trámite y Juzgamiento

Lo principal en la audiencia de trámite es la adecuada práctica de los diferentes medios probatorios, para que el Juez obtenga la convicción respecto de las pretensiones del demandante o de las razones de defensa del demandado.

La adecuada práctica de un testimonio y la obtención de una confesión, pueden ser la diferencia entre ganar o perder el proceso.

Es necesario realizar un adecuado análisis y concatenación de las pruebas en los alegatos finales para poner el punto final a los argumentos expuestos durante todo el proceso y mostrarle al Juez cómo logró probar su teoría del caso.

AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO	
Radicación del Proceso	
Juzgado	
Demandante	
Demandado	
HECHOS QUE NO REQUIEREN PRUEBA	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
...	

TESTIGOS DEL DEMANDANTE			
Nombre	Objeto de la prueba (el que se dijo en la demanda)	Pregunta (las del Juez, las del abogado demandante y las del contrainterrogatorio)	Responde
1.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta...			
2.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta...			
TESTIGOS DEL DEMANDADO			
Nombre	Objeto de la prueba (la que se dijo en la contestación)	Pregunta (las del Juez, las del abogado demandante y las del contrainterrogatorio)	Contesta
1.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta...			
2.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta....			

PERITOS DEL DEMANDANTE		
Nombre	Objeto de la prueba (la que se dice en la demanda)	Concepto
1.		
2.		
CONCLUSIÓN:		
PERITOS DEL DEMANDADO		
Nombre	Objeto de la prueba (la que se dice en la contestación)	Concepto
1.		
2.		
CONCLUSIÓN:		
PRUEBAS DOCUMENTALES DEMANDANTE		
Tipo de documento	Objeto de la prueba (la que se dice en la demanda)	Se logró probar:

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
PRUEBAS DOCUMENTALES DEMANDADO		
Tipo de documento	Objeto de la prueba (la que se dice en la contestación)	Se logró probar:
1.		
2.		
3.		
RESULTADOS INSPECCIÓN JUDICIAL		
CONCLUSIÓN FINAL		
Con las pruebas se logró demostrar.....		
ALEGATOS FINALES		
Teoría del caso (presentada en la demanda o en la contestación)	Relación de las pruebas respecto a la teoría del caso	Conclusión
En la demanda (o contestación) afirmé que....	Con las pruebas (documentales, testimoniales, peritazgo inspección judicial) se logró demostrar que...	En consecuencia logré probar mi teoría del caso porque... En consecuencia solicito se declare y condene (o se absuelva) a...

SENTENCIA		
(Tomar nota de los aspectos más relevantes)		
RECURSOS		
Argumento o decisión del Juez que no se comparte	Razones jurídicas por las que no se está de acuerdo con la decisión	Solicitud

6. Recomendaciones para la sustentación de recursos

Los recursos deben ser propuestos y sustentados oralmente en la audiencia, por lo cual la única oportunidad que se tiene para impugnar las decisiones tomadas por el Juez es durante el trámite de ésta, por ello se necesita poner mucha atención a los argumentos y a la decisión para controvertirlos, exponiendo razones jurídicas y de hecho concretas y precisas que indiquen por qué el Juez debe revocarla o reformarla.

Guía Práctica para La Oralidad Laboral - Jueces

1. Guía para admisión o inadmisión de la demanda

De una buena admisión depende el desarrollo correcto del proceso, pues la admisión de la demanda es el primer filtro para depurar los actos procesales que se desencadenan a partir de ésta.

REQUISITOS DE LA DEMANDA	SI	NO
1. Designación del Juez		
2. Nombre de las partes o de sus representantes		
3. Domicilio y dirección de las partes		
Demandante		
Demandado		
4. Nombre, domicilio y dirección del apoderado		
5. Indicación de la clase de proceso		
6. Pretensiones por separado		
7. Hechos y omisiones clasificados y enumerados		
8. Fundamentos y Razones de Derecho		
9. Pruebas individualizadas y concretas		
10. Cuantía para fijar la competencia		
ANEXOS DE LA DEMANDA		
1. Poder	SI	NO
2. Copias de la demanda para traslado al (os) demandado (s)		
3. Pruebas documentales y anticipadas en poder del demandante		
4. Prueba de la existencia y representación legal de las personas jurídicas de derecho privado demandadas		
5. Prueba del agotamiento de la reclamación administrativa cuando el demandado es una empresa pública		

2. Guía para admisión o inadmisión de la contestación de la demanda

Al revisar la contestación de la demanda es posible encontrar defectos que generan consecuencias procesales que siendo detectadas a tiempo facilitan la construcción de la decisión de fondo sobre el asunto.

Además una buena contestación de la demanda sienta las bases de una adecuada argumentación del problema jurídico que se controvierte, de ahí la importancia de ser exigente en el cumplimiento de los requisitos legales.

REQUISITOS DE LA CONTESTACIÓN	SI	NO
1. Nombre del demandado		
2. Nombre del representante legal		
3. Domicilio y dirección del demandado y su representante legal		
4. Nombre, domicilio y dirección del apoderado		
5. Pronunciamiento expreso sobre cada pretensión de la demanda		
6. Pronunciamiento expreso y concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda indicando: a) -Los que se admiten b) -Los que se niegan y por qué razón c) -Los que no le constan y por qué razón		
7. Hechos, fundamentos y razones de derecho de la defensa (proposición jurídica completa)		
8. Petición de pruebas individualizadas, concretas e indicación del objeto de cada una		
9. Excepciones previas y de fondo que se pretenda hacer valer		
ANEXOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA	SI	NO
1. Poder		
2. Pruebas documentales pedidas en la contestación de la demanda y que se encuentren en poder del demandado		
3. Pruebas anticipadas que tenga el demandado		
4. Prueba de la existencia y representación legal de las personas jurídicas de derecho privado demandadas		

3. Guía para la audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento del proceso, fijación del litigio y decreto de pruebas

La audiencia de conciliación es una oportunidad valiosísima para la solución del conflicto jurídico por un medio alternativo, una buena medida de descongestión por la terminación temprana del proceso y la obtención de una salida negociada que deja satisfechas a las partes y al Juez.

Una interposición adecuada de excepciones previas y tomar medidas de saneamiento tempranas facilitan la realización de un proceso sin obstáculos y sin dilaciones o puede llevar también a la terminación del proceso sin necesidad de agotar todo su trámite.

El conocimiento previo del proceso le permite al juez tomar la iniciativa en la fijación del litigio, de manera que pueda establecer con precisión los hechos que se excluyen del debate probatorio por haber sido aceptados por la parte demandada, estructurar desde el principio el problema jurídico a resolver y orientar la práctica de las pruebas conducentes, pertinentes y necesarias para darle respuesta.

ESQUEMA PREVIO DE ESTUDIO DEL PROCESO				
Radicación del Proceso				
Juzgado				
Demandante				
Demandado				
HECHOS				
Detalle	Afirma el Demandante	Contesta el Demandado	Hecho Probado	
			SI	NO
Tipo de contrato				

Actividad				
Prestación del servicio				
Personal				
Subordinada				
Remuneración				
Fecha inicio				
Fecha terminación				
Horario				
Motivo terminación				
Afiliación SGSS				
Pago prestaciones				
Forma vinculación				
PRETENSIONES				
	Demandante	Demandado		
		Se allana	Se opone	
Declarativas				
Condenatorias				
LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS				
DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES: \$				
INDEMNIZACIONES: \$				
DERECHOS INCIERTOS: \$				
INDEXACIÓN: (Fórmula: $V_r = V_h * (I_i / I_f)$)				

1. INSTALACIÓN	Luego de la lectura del protocolo
a. Saludo	Inicio de la grabación
b. Ciudad y fecha	
c. Identificación del proceso	
d. Objetivo de la audiencia	
PROCESOS DE ÚNICA INSTANCIA • CONTESTACIÓN DE DEMANDA Y ADMISIÓN	
2. CONCILIACIÓN	
a. Constatar asistencia de las partes y efectos jurídicos de la inasistencia	
b. Invitación a conciliar	Retiro de los testigos
c. Aprobar conciliación	Cosa juzgada, mérito ejecutivo, notificar
d. Declarar fracasada la conciliación	
3. RESOLUCIÓN DE EXCEPCIONES PREVIAS	
a. Las propuestas	
b. Las que de oficio se aprecien probadas	
c. Notificación – Recursos – Decisión	
4. SANEAMIENTO	
a. Medidas adecuadas	
b. Nulidades	
5. FIJACIÓN DEL LITIGIO	
a. Relación de hechos aceptados por las partes	
b. Relación de hechos que no requieren prueba	
c. Exclusión de pretensiones y/o excepciones por conciliación	Emitir auto

6. DECRETO DE PRUEBAS				
a. Documentales				
b. Testimoniales				
c. Interrogatorios de parte				
d. Inspección Judicial				
e. Peritaje				
f. Oficios				
Demandante	Pertinente, conducente (conforme con los hechos probados o por probar		Decretada por el Juzgado	
	Si	No	si	no
Demandado	Pertinente, conducente (conforme con los hechos probados o por probar		Decretada por el Juzgado	
	Si	No	si	no

4. Guía para la audiencia de trámite y juzgamiento

Un verdadero juez director del proceso debe estar atento a la adecuada práctica de las pruebas, evitando preguntas innecesarias, supérfluas, inconducentes, lo cual genera audiencias ágiles y provechosas para tomar decisiones ajustadas a derecho y capacidad para dar una respuesta adecuada a los alegatos de las dos partes.

a. JURAMENTO: artículos 227 C.P.C Y 442 C.P.P.
b. GENERALES DE LEY
1. Nombres y Apellidos
2. Edad
3. Estado civil
4. Número de cédula de ciudadanía
5. Dirección de domicilio y número de teléfono
6. Profesión
7. Ocupación actual
8. Estudios realizados
9. Conocimiento y relación con las partes
c. RELATO ESPONTANEO DE LOS HECHOS QUE LE CONSTAN DIRECTAMENTE

ESQUEMA AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO			
Radicación del Proceso			
Juzgado			
Demandante			
Demandado			
HECHOS QUE NO REQUIEREN PRUEBA			
1.			
2.			
3.			
...			
TESTIGOS DEL DEMANDANTE			
Nombre	Objeto de la prueba (el que se dijo en la demanda)	Pregunta (las del Juez, las del abogado demandante y las del contrainterrogatorio)	Responde
1.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta...			
2.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta...			

TESTIGOS DEL DEMANDADO			
Nombre	Objeto de la prueba (la que se dijo en la contestación)	Pregunta (las del Juez, las del abogado demandante y las del contrainterrogatorio)	Contesta
1.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta...			
2.			
CONCLUSIÓN: Al testigo le consta....			
PERITOS DEL DEMANDANTE			
Nombre	Objeto de la prueba (la que se dice en la demanda)	Concepto	
1.			
2.			
CONCLUSIÓN:			

PERITOS DEL DEMANDADO		
Nombre	Objeto dela prueba (la que se dice en la contestación)	Concepto
1.		
2.		
CONCLUSIÓN:		
PRUEBAS DOCUMENTALES DEMANDANTE		
Tipo de documento	Objeto dela prueba (la que se dice en la demanda)	Se logró probar:
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
PRUEBAS DOCUMENTALES DEMANDADO		
Tipo de documento	Objeto dela prueba (la que se dice en la contestación)	Se logró probar:
1.		
2.		
3.		

RESULTADOS INSPECCIÓN JUDICIAL		
CONCLUSIÓN FINAL		
Con las pruebas se logró demostrar.....		
ALEGATOS FINALES		
Teoría del caso (presentada en la demanda o en la contestación)	Relación de las pruebas respecto a la teoría del caso	Conclusión
En la demanda (o contestación) afirmé que....	Con las pruebas (documentales, testimoniales, peritazgo inspección judicial) se logró demostrar que...	En consecuencia logré probar mi teoría del caso porque... En consecuencia solicito se declare y condene (o se absuelva) a...
SENTENCIA		
(Tomar nota de los aspectos más relevantes)		
RECURSOS		
Argumento o decisión del Juez que no se comparte	Razones jurídicas por las que no se está de acuerdo con la decisión	Solicitud

5. Guía para dictar sentencia

El conocimiento previo del proceso, la preparación adecuada de la audiencia y la práctica satisfactoria de los medios probatorios, son las bases para proferir sentencias que consulten la realidad de los hechos y se ajusten a la norma legal aplicable al caso

SENTENCIA JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO	
RADICACIÓN: CLASE DE PROCESO: DEMANDANTE: DEMANDADO:	
CIUDAD Y FECHA	
1. ANTECEDENTES	
1.1 HECHOS	
1.2 PRETENSIONES	
2. TRÁMITE IMPARTIDO	
2.1 ADMISIÓN DEMANDA	
2.2 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA	
2.3 TRÁMITE IMPARTIDO	
3. CONSIDERACIONES	
3.1 LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA - Por activa - Por pasiva	
3.2 PRESUPUESTOS PROCESALES - Demanda en forma - Capacidad de las partes - Competencia - Proceso Adecuado	

3.2 PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER
3.3 FUNDAMENTO LEGAL
3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL
3.5 ANALISIS PROBATORIO Y ARGUMENTOS DEL JUZGADO
3.6 LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES ECONÓMICAS
4. EXCEPCIONES DE MÉRITO
5. COSTAS: Acuerdo 1887 de 2003 Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura
6. DECISION En mérito de lo expuesto, el Juzgado Laboral del Circuito de..., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,
RESUELVE:
PRIMERO.- DECLARAR o ABSOLVER
SEGUNDO.- CONDENAR o ABSOLVER
TERCERO.- DECLARAR PROBADAS o DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES DE FONDO
CUARTO.- CONDENAR EN COSTAS
QUINTO.- ORDENAR LA CONSULTA (Según artículo 69 del C.P.T. y S.S.)
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.
Esta providencia se notifica en ESTRADOS.
(firmas)
JUEZ
SECRETARIO

CONCLUSIONES

La garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores y usuarios de la seguridad social, en gran medida se logra mediante la aplicación correcta de las normas procesales laborales, pues un adecuado trámite ante la administración de justicia, permite el reconocimiento estatal de los derechos conculcados por los empleadores o por las entidades que forman parte del Sistema General de Seguridad Social.

Dado el rango constitucional y social de los derechos de la clase trabajadora y de los usuarios del sistema de seguridad social, el legislador vio la necesidad de que para acceder a ello se haga de una manera ágil y expedita, por ello desde sus orígenes la oralidad ha acompañado al derecho proceso laboral.

Aunque todas las normas procesales laborales contemplaron la práctica del proceso desde la oralidad, ésta se desfiguró por la introducción de malas prácticas procesales que en lugar de cumplir el objetivo de celeridad y eficacia, llevaron a los usuarios de la justicia laboral a trámites dispendiosos y prolongados en el tiempo, que permitieron la vulneración en mayor grado de los derechos laborales.

La problemática presentada a lo largo de la historia de los procesos laborales, hizo reflexionar al legislador para tomar medidas correctivas a través de la reforma introducida por la Ley 1149 de 2007 que ha abierto el camino para que la oralidad se haga realidad.

La novedad de la norma ha traído dificultades de tipo práctico para su aplicación debidas a la escasa capacitación para los jueces y la poca preparación de los estudiantes de derecho y abogados litigantes, la falta de identificación del nuevo

sistema y aceptación del cambio, y la arraigada tradición escrita que impide la evolución hacia la nueva forma de práctica procesal.

Frente a los obstáculos detectados en la implementación de la reforma procesal del trabajo y de la seguridad social, afloró la idea de una “*Guía Práctica para la Oralidad Laboral*” que contiene recomendaciones esenciales, pautas y modelos que orientaran la actividad del abogado litigante y del juez con el único fin de aplicar cabalmente el procedimiento en aras de garantizar los derechos sustanciales de los trabajadores y usuarios del sistema de seguridad social.

BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1149 (Julio 13). 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 Bogotá, D. C. No. 46688 de julio 13 de 2007

CAGUASANGO VILLOTA, Doly Amparo. El Nuevo Proceso Laboral. Bogotá D.C.: Ediciones Jurídicas Andrés Morales. 2009

JIMÉNEZ DÍAZ, Ernesto. JIMÉNEZ SALAZAR, Andrés. Reforma al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Bogotá: LEGIS, 2007

Ley 906 de 2004 Reforma al Código Procesal Penal e introduciendo el Sistema Penal Acusatorio. Ley 1149 de 2007 Reforma al Código de Procedimiento Laboral; Ley 1395 de 2010, por la cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial y se reforma el Código de Procedimiento Civil, Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Código Contencioso Administrativo y Código de Procedimiento Penal, entre otros. Ley 1437 de 2011 nuevo Código Contencioso Administrativo.

OSPINA MORALES, Rafael. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. Principales causas de la morosidad en la jurisdicción laboral. Bogotá D.C.: Grupo Editorial Ibáñez. 2007

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Características del proceso laboral. Catedrático de la Universidad Católica del Perú. EN: <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo5rev2.htm>. Consultado Diciembre de 2011

SILVA ROMERO, Marcel. Módulo sobre oralidad en los procesos laborales y de la seguridad social. Bogotá D.C. 2010.

Informe de la Comisión Intersectorial para a efectividad de la Oralidad Laboral y Exposición de Motivos Ley 1149 de 2007 consultados en: http://www.ramajudicial.gov.co/cs/jcsj.jsp?cargaHome=50&id_seccion=1169&id_su_bcategoria=438&id_categoria=221

CIBERGRAFÍA

www.ramajudicial.gov.co/.../Informe%20de%20la%20comision.doc. Consultado Diciembre de 2011

www.ramajudicial.gov.co/.../... Consultado Diciembre de 2012