

ALGUNOS ASPECTOS DE LA REFORMA AL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL (LEY 712 DE 2001)

Armando Rojas*

Resumen

El pasado 9 de junio entró en vigencia la ley 712 del 2001, ley que reformó algunos aspectos del código procesal del trabajo y de la seguridad social. La razón de su creación obedeció a la necesidad de actualizar un estatuto procesal de más de cincuenta años a la práctica procesal de la actualidad, necesitada de la urgente descongestión de los procesos en los despachos judiciales.

Palabras clave: Celeridad, proceso laboral.

Abstract

Last June 9th, Law 712 of 2001 began to be in force. This law has reformed some aspects of the code of labor procedures which at present is called code of labor procedure and of social security. The reason for its creation was the need of updating a more-than-fifty-year-old process law to a process practice currently in use and that needs of the urgent relieving of congestion of processes in judicial offices.

Key words: Quickness, labor process.

Fecha de recepción: 16 de junio de 1998

* Estudiante de 10º semestre de Derecho, Universidad del Norte. ar_roch@hotmail.com.

INTRODUCCIÓN

Desde 1948, fecha en que se expidió el Código de Procedimiento Laboral mediante el decreto 2158 de 1948 y adoptado como legislación permanente por el decreto 4133 de 1948, no se había presentado una reforma de fondo en el procedimiento laboral, por cual en la actualidad aparecía como un código anticuado y deficiente para la nueva era procesal en el país. El sinnúmero de audiencias para practicar una prueba, entre otras razones, hacía que los procesos laborales en Barranquilla tardaran por lo menos cuatro años para fallar en primera instancia. La celeridad, uno de los objetivos del actual Código de Procedimiento Laboral, actualmente sólo es letra muerta, inerte y en espera de ser aplicada para la pronta y efectiva defensa de los derechos laborales. Obviamente, el más afectado en esta congestión de los despachos judiciales y en la lentitud de la justicia es el trabajador, quien dependiendo del resultado de la litis espera, por lo general, satisfacer sus necesidades económicas. Para nadie es un misterio la actual situación económica de la clase obrera.

La reforma establecida al procedimiento laboral por la ley 712 del 2001 ha presentado numerosas innovaciones, unas tendientes a acelerar el trámite del proceso, otras ha ofrecer la seguridad procesal entre las partes intervinientes, algunas a unificar en un mismo procedimiento los conflictos surgidos de la aplicación del Sistema de Seguridad Social Integral, pero en común todas ellas tienen por objetivo buscar la pronta resolución de los conflictos jurídicos entre trabajadores y empleadores que sean sometidos a la jurisdicción ordinaria laboral.

La objeción al proyecto de reforma al Código Procesal del Trabajo

El Congreso de la República dispuso a sanción presidencial el proyecto de reforma al Código de Procedimiento Laboral, que ahora se llamará Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, proyecto que fue objetado por inconstitucionalidad. La norma sobre la cual recayó la objeción establecía: «**Formas y requisitos de la demanda.** La demanda deberá contener [...] 12. La demanda se debe presentar dentro de los (8) meses de terminado en contrato de trabajo». ¹ En el texto de la objeción presidencial se observa: «El enunciado numeral dispone que cuanto se presenten conflictos originados con ocasión de un contrato de trabajo, relacionados, entre otros, con temas tales como Seguridad Social, asuntos sindicales, etc., el trabajador debe renunciar a su relación laboral,

¹ Artículo 12 del proyecto de reforma al Código de Procedimiento Laboral que reformaría el artículo 25 del actual Código de Procedimiento Laboral.

*como requisito para acceder a la administración de justicia, impidiendo el ejercicio de su derecho constitucional. Tratándose del empleador, la exigencia podrá constituirse en título para dar por terminado un contrato de trabajo, so pretexto de ser un requerimiento para le ejercicio de su derecho de acceder a la justicia, o la obligatoriedad de terminar el contrato con el trabajador para poder ejercitar las acciones laborales».*² Igualmente este proyecto también fue objetado por inconveniencia, por error en la cita de los números de artículos reformados, lo que colaboraría a la presentación e inconvenientes y confusiones para los litigantes y jueces de la jurisdicción laboral. El texto de la objeción reposa en el diario oficial número 44515.

1. ALGUNOS ASPECTOS DE LA REFORMA AL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Como lo he comentado anteriormente, la ley 712 del 2001 es la primera reforma de fondo a que se ha sometido el Estatuto Procesal Laboral³, creada por la necesidad de actualizar un estatuto procesal de más de cincuenta años a la práctica procesal de la actualidad, urgida de la pronta resolución de los conflictos jurídicos entre empleador y trabajador.

1.1. *La unificación de jurisdicción*

Mediante la ley 712 del 2001 se estableció un nuevo Código de Procedimiento Laboral, el cual se llamará en adelante Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, debido a que se le consagró a la jurisdicción laboral competencia para conocer de todas las controversias que surjan de

² No estoy de acuerdo en que esto constituyera una razón para dar por terminado un contrato de trabajo, ya que el Código Sustantivo del Trabajo establece taxativamente cuáles son los casos en que legítimamente se puede dar por terminado un contrato de trabajo. Además, analizando el contenido de la norma objetada no observo la necesidad de terminar el contrato para poder acceder a la justicia; considero que esta norma se refiere únicamente al caso en que el contrato haya terminado, es decir, esta norma es inoperante durante la vigencia del nexo contractual. Si se observa esta objeción desde la perspectiva de la prescripción, tiene más solidez, ya que le prescripción general de los derechos laborales es de tres años, contados a partir del momento en que se cause el derecho, salvo las excepciones expresamente establecidas. En cuanto a la prescripción, sugiero la lectura de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, radicación 15.350 de fecha mayo 23 del 2001, magistrado ponente Dr. Fernando Vásquez Botero.

³ No debe de olvidarse algunos asomos reformativos al Código de Procedimiento Laboral, como lo fue en su momento la ley 362 de 1997, que modificó algunos numerales del artículo 2 del C.P.L., referente a la competencia general de la jurisdicción laboral, reforma obligada por la confusión que se presentó al definir quién sería el juez competente para conocer de los conflictos surgidos de la aplicación del Sistema de Seguridad Social Integral; del mismo modo definió la competencia en los asuntos de fuero sindical que con la expedición de la Constitución de 1991 adquirió reconocimiento constitucional a favor a todo tipo de trabajadores sin importar su vínculo contractual. La ley 446 de 1998 estableció reformas en lo relacionado con arbitramento, acumulación de pretensiones, conciliación, entre otros

la aplicación del Sistema de Seguridad Social Integral. Al respecto, la citada ley establece: «**Artículo 2°. Competencia General.** La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de Seguridad Social conoce de [...] 4. Las controversias referentes al Sistema de Seguridad Social Integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan». Esto indica que no importa la naturaleza del vínculo contractual de las partes, lo que significa que en toda controversia que surja ya sea de una relación de trabajo o de la ejecución de un contrato de prestación de servicios, sea un trabajador oficial, sea un empleado público o simplemente una persona independiente, la jurisdicción del trabajo es competente para conocer de dicha controversia.

Antes de la expedición de la reforma al Código de Procedimiento Laboral, mediante la ley 392 de 1997, se concedió competencia a la jurisdicción ordinaria laboral⁴ para conocer de las controversias surgidas de la aplicación del Sistema Integral de Seguridad Social; dicha competencia se limitaba a «*las diferencias que surjan entre las entidades públicas y privadas, del Régimen de Seguridad Social integral y sus afiliados*». Según lo entendido por la ley 100 de 1993, la Seguridad Social Integral abarca tanto el Sistema General de Pensiones como el de Salud, en las condiciones y desarrollos consagrados en esa normativa; por lo tanto, la pensión, ya sea de vejez o de invalidez, por parte del empleador, que sea de origen convencional, no corresponde al concepto de Sistema de Seguridad Social Integral.

1.2. *La conciliación como requisito de procedibilidad*

La expedición de la ley 40, el 5 de enero del 2001, la cual entró en vigencia el 5 de enero del 2002, constituye el tercer intento por parte del Ministerio de Justicia y del Derecho en buscar una solución al inmenso congestionamiento en los despachos judiciales; se intentó establecer la conciliación como requisito de procedibilidad para acceder a la administración de justicia, pero la Corte Constitucional mediante la sentencia C-893 del 2001 declaró inexecutable gran parte de la conciliación en materia laboral, y entre ellos el requisito de procedibilidad. Cuando el proyecto de reforma al

⁴ Del contenido de la ley 362 de 1997 se observa con claridad un error de carácter técnico. En el artículo 2° se establece: «asuntos que conoce esta jurisdicción»; debe quedar en claro que no se puede hablar de jurisdicción laboral, ya que ésta no es independiente sino que pertenece a la jurisdicción ordinaria, tal como lo establece el artículo 234 de la Constitución, la cual se divide, a su vez, en distintas especialidades: civil y agraria, penal y laboral y de Seguridad Social. Este error fue subsanado al expedirse la ley 712 de 2001, la cual en su artículo 2° establece: «La jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de Seguridad Social conoce de [...]».

Código de Procedimiento Laboral se encontraba en el proceso de elaboración se armonizó con el contenido de la ley 640 del 2001, lo que se puede observar en el contenido de la ley 712 del 2001 en su artículo 14, que reformó el artículo 26 del C.P.L., correspondiente a los anexos de la demanda, y se estableció en el numeral 6° «la prueba del agotamiento del requisito de procedibilidad de que trata la ley 640 del 2001». Debe entenderse que por consecuencia de la declaratoria de inexequibilidad ya no es necesario anexarlo a la demanda, razón por la cual no podrá ser rechazada por esta causa.

1.3. *Competencia para resolver del recurso de anulación*

En el antiguo Código de Procedimiento Laboral (D.2158 de 1948) se determinó la competencia para conocer del recurso de homologación⁵, y se le dio a la Corte Suprema de Justicia cuando el conflicto que se resuelva por laudo arbitral fuere de carácter económico o interviniera una empresa de servicio público (artículo 143 C.P.L.) y al Tribunal Superior del Trabajo cuando el conflicto fuere de carácter jurídico o interviniera una empresa del sector privado. En la reforma al Código de Procedimiento Laboral, esta distinción quedó abolida al establecerse en el artículo 2°, numeral 8, que «*La jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de Seguridad Social conoce de [...] 8. El recurso de anulación (anteriormente de homologación) de laudos arbitrales*». Como se puede observar, no se hace distinción alguna de la naturaleza del laudo arbitral, por lo tanto puede conocer de cualquier laudo arbitral; ya sea que haya tenido su origen en un conflicto de carácter jurídico o económico, eso es lo que nos da a entender el artículo 2° del C.P.T.S.S., referente a la competencia general. Pero si el conflicto es de carácter económico (empleador-sindicato), nos define quién dentro de la jurisdicción laboral será el competente para conocer de este recurso, y señala a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, sin importar el carácter de la entidad, ya sea ésta privada o pública. Si el laudo arbitral tiene su origen en un conflicto jurídico (empleador-trabajador), será competente dentro de la jurisdicción laboral el Tribunal Superior del Distrito Judicial, sin importar si la entidad es pública o privada.

1.4. *Del proceso de fuero sindical*

En los procesos de fuero sindical, uno de los inconvenientes más frecuentes en la práctica consistía en establecer con qué prueba se demostraba la

⁵ En la reforma al Código de Procedimiento Laboral se le conoce como «recurso de anulación», concepto más tecnicado que se ajusta al propósito del recurso.

calidad de aforado de un trabajador⁶, ya que existía plena libertad en la prueba, lo que invita a que el abogado del trabajador se valiera de cualquier documento con tal de probar el fuero de su defendido, lo cual convertía el proceso de fuero sindical en un proceso extenso y complejo al momento de estudiar las pruebas por parte del juez. Con el fin de evitar la dilatación en este proceso, en la reforma al Código de Procedimiento Laboral se estableció en el artículo 48, que reforma el artículo 118 del Código de Procedimiento Laboral, que: «*Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante*». Anteriormente la ley 584 del 2000⁷ se refirió a lo mismo, y en este caso se estableció: «*Para todos los efectos legales y procesales la calidad de fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador*».

En el reformado proceso de fuero sindical se estableció al sindicato al cual se encuentre afiliado el trabajador como parte dentro del proceso, y existe en este proceso especial tres partes: trabajador, empleador y sindicato. Lo que se presenta con poca claridad es definir en qué calidad interviene el sindicato dentro del proceso: ¿como litis consorte necesario, facultativo o como coadyuvante? La ley 712 de 2001 nos dice que la intervención del sindicato en el proceso es facultativa e intervendrá para efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado, y se establece como única limitante la disposición del derecho en litigio, lo que nos da a entender que interviene como coadyuvante; al respecto puede observarse el artículo 52 del Código de Procedimiento Civil sobre la intervención de terceros en el proceso, aplicable en el proceso laboral en virtud del artículo 145 del C.P.T.S.S.

1.5. De la contestación de la demanda

El artículo 18 de la reforma al Código de Procedimiento Laboral, que modificó el artículo 31 del Estatuto Procesal Laboral, establece: «*La contestación de la demanda contendrá [...] 3°. Un pronunciamiento concreto y expreso de cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los*

⁶ En el campo colectivo del trabajo existen innumerables documento que pueden llegar a probar la calidad de aforado: El acta de constitución del sindicato, el acta en que conste el nombramiento de los miembros de la junta directiva, la comunicación al empleador de la constitución del sindicato o de la formación de la junta directiva, el registro sindical, el certificado de depósito en el registro sindical del acta de nombramiento de los miembros de la junta directiva, la publicación del acto administrativo de la inscripción del registro sindical en el diario oficial y otros documentos que convertían al expediente en un «mar» de folios y complicaban el desarrollo del debate probatorio.

⁷ Ley 584 del 2000, artículo 12.

que se niegan y los que no se constan. En los dos últimos casos manifestará las razones de su respuesta. Si no lo hiciera así, se tendrá como probado el respectivo hecho o hechos». Este nuevo concepto colabora con el fortalecimiento de la lealtad procesal al evitar que de manera descomplicada la parte demandada sólo se limite a decir «no me consta, me atengo a lo que se pruebe», sin dejar plasmado aunque sea una breve justificación que demuestre la veracidad de su respuesta.

1.6. Excepciones en el procedimiento laboral

El artículo 19 del proyecto de reforma al Código de Procedimiento Laboral, que reformó el artículo 32 del actual Estatuto Procesal, establece que «podrá proponerse como excepción previa la excepción de cosa juzgada, así como la de prescripción cuando no haya discusión sobre la fecha y exigibilidad de la pretensión o de su interrupción o de su suspensión». Con esta reforma al proceso laboral se pretende evitar que el juez en el transcurso de la litis se dedique al estudio de las pruebas de un hecho que es evidente, y así evitar la dilatación innecesaria del mismo resolviendo dicha excepción, si es posible, desde la primera audiencia de trámite y no en la sentencia, como se estableció en el antiguo Código de Procedimiento Laboral. Entre las principales razones que motivaron la creación de esta reforma se encuentra la celeridad del proceso laboral, ya que se podría terminar el proceso desde la primera audiencia de trámite.

1.7. Cuantía en los procesos de única instancia

En la reforma al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se estableció la cuantía para que los jueces laborales conocieran de los procesos de única instancia⁸ al fijarla en diez salarios mínimos legales mensuales y, a su vez, se le otorgó competencia al juez civil del circuito para conocer de estos procesos donde no haya juez laboral del circuito, con lo cual se superó la laguna y la discusión producida por la sentencia de constitucionalidad que declaró inexecutable el artículo 12 del pasado Código Procesal del Trabajo.

⁸ La Corte Constitucional mediante la sentencia C-1541 del 2001 declaró inexecutable el artículo 12 del Código de Procedimiento Laboral, el cual establecía la cuantía y competencia en los procesos de única instancia. La Corte Constitucional suspendió el efecto de inexecutable, por obvias razones, hasta el 20 de junio del 2001 para que el legislador regulara lo correspondiente con el proceso laboral de única instancia, hecho que no sucedió. Actualmente no existe en el procedimiento laboral procesos de única instancia, sino hasta que entre en vigencia la reforma al Código de Procedimiento o el legislador se precipite a regularlo dando cumplimiento a la orden establecida por la Corte Constitucional en la parte resolutoria de la citada sentencia.

1.8. *Sobre la notificación*

Se incluyeron nuevas formas de notificación que se regulaban anteriormente por el Código de Procedimiento Civil. Al respecto, el artículo 20 del proyecto que reforma el artículo 41 del C.P.L. agregó expresamente la notificación por edicto y señaló qué providencias deben notificarse por este medio: la sentencia que resuelve el recurso de casación, la sentencia que resuelve el recurso de anulación, la sentencia de segunda instancia dictada en los procesos de fuero sindical, la sentencia que resuelve el recurso de revisión; debe tenerse en cuenta que antes de la reforma esta forma de notificación se llevaba en la práctica, sólo que no se señaló expresamente. También agregó expresamente la notificación por conducta concluyente, establecida en el artículo 330 del Código de Procedimiento Civil.

1.9. *De la audiencia obligatoria de conciliación o primera de trámite*

No quiero decir con esto que es idéntica a ésta, pero sí tienen muchos elementos en común que las identifican. En el contenido de la reforma se establece cómo debe desarrollarse la primera audiencia en todo proceso ordinario laboral, con lo cual se le da al Estatuto Procesal Laboral un poco más de autonomía y propiedad. En comparación con la primera audiencia establecida en el antiguo Código de Procedimiento Laboral, se decide en una sola audiencia la decisión de las excepciones presentadas por el demandado, tomar las medidas que el juez considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias y desechar las pruebas que no se considere necesarias para evitar su práctica innecesaria. Esta nueva medida implica la participación activa del juez en el desarrollo de esta primera audiencia –inmediación reforzada, por así decirlo– ya que de su buena participación depende la celeridad y el buen éxito del proceso.

1.10. *De la acreditación de la existencia y representación de la personería jurídica*

El artículo 14, que reformó el artículo 26 del C.P.L., establece que la demanda «deberá ir acompañada de los siguientes anexos: [...] 4. La prueba de la existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado que actúa como demandante o demandado»; y el primer párrafo del artículo 18 de la reforma establece «la contestación de la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos: 4. La prueba de su existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado».

1.11. *Suspensión de las audiencias de trámite*

Actualmente uno de los grandes problemas que se presentan en el procedimiento laboral es la innecesaria dilatación del proceso por la continua suspensión de las audiencias de trámite, lo que hace que se extienda el proceso. Esto se debe, por lo general, a diversos factores: por estar pendiente la práctica de una prueba, por la citación de un testigo éste no comparece, por la indisponibilidad de algunas de las partes o su inasistencia, u otras razones que no justifican la suspensión del proceso. El artículo 22 de la ley 712 del 2001, que reformó el artículo 45 del C.P.L., establece que: «*Las audiencias de trámite y de juzgamiento no podrán suspenderse para su continuación en día diferente de aquel para el cual fueron inicialmente señaladas, ni aplazarse por más de una vez, salvo que debe adoptar una decisión que esté en imposibilidad de tomar inmediatamente o cuando sea necesario practicar pruebas pendientes*».

1.12. *Medida cautelar en el proceso ordinario*

En cuanto al proceso ordinario, la reforma al Código de Procedimiento Laboral presentó la siguiente modificación, establecida en el artículo 37A de la ley 712 de 2001, el cual creó el artículo 85»: «*Cuando el juez considere que el demandado se encuentra en graves y serias dificultades para el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, podrá imponerle caución para garantizar las resultas del proceso, la cual oscilará de acuerdo a su prudente juicio entre el 30% y el 50% del valor de las prestaciones al momento de decretarse la medida cautelar*». Con esto se pretende garantizarle plenamente al trabajador el pago del dinero en debate y que esto no haga imposible el cobro de la sentencia por razón de que la parte vencida se encuentre insolvente o no haya a quien hacerle el cobro. Con esta medida se evita que el vencedor no se vea perjudicado por la imposibilidad de pago, lo que significaría para él un grave detrimento en su patrimonio. Con la existencia de la caución, el afectado con la insolvencia tiene garantizado, aunque sea parcialmente, la suma pretendida.

Si la parte demandada no presta la caución dentro de los cinco días siguientes a su ordenamiento, no será oída hasta tanto cumpla con dicha orden. Como se puede observar, se condiciona el derecho a la defensa a una caución, lo que desconoce el derecho constitucional fundamental a la defensa, por cuanto nadie puede ser vencido sin antes haber sido escuchado en juicio con las formalidades legales.

1.13. *Del recurso de revisión*

Antes de la reforma al Código Procesal del Trabajo, el recurso extraordinario de revisión no era procedente. La razón de esta reforma obedeció a la necesidad de atacar las sentencias proferidas por el juez laboral por haberse cometido algún delito dentro del debate probatorio y esto haya sido definitivo para dictar la sentencia; todo esto impulsado por las grandes arbitrariedades cometidas por medio de acta de conciliación o de las sentencias: un gran perjuicio al condenado, sin éste poder hacer nada.

En cuanto al recurso de revisión, la reforma al Código de Procedimiento Laboral lo reglamentó y estableció su procedencia, las causales de revisión, presentación, términos para interponer el recurso, formulación del recurso, trámite, con lo cual le dio más autonomía y propiedad al Estatuto Procesal Laboral, lo despojó gradualmente de su dependencia con el procedimiento civil y estableció la existencia del recurso de revisión propio para el procedimiento laboral. Sin embargo, considero que es criticable ya que privaría al interesado en presentar el recurso de revisión si la justicia penal tarda en resolver el proceso, debido a que el artículo 32 de la reforma establece un término perentorio al decir: «*El recurso podrá interponerse dentro de los seis meses siguientes a la ejecutoria de la sentencia penal sin que pueda exceder de cinco años, contados a partir de la sentencia laboral o de la conciliación, según el caso*». Con el terrible congestionamiento de los despachos judiciales, no sería extraño que un proceso penal tarde más de cinco años. Recuérdese que el recurso de revisión está condicionado a la sentencia penal.

1.14. *De la contestación de la demanda*

Se fijó un término de diez días para que el demandado conteste la demanda, contados a partir de la notificación del auto admisorio de aquélla. Se encuentra establecido en el artículo 34 de la reforma al Código de Procedimiento Laboral. Considero que este plazo quedó corto si se tiene en cuenta la nueva carga que tiene la parte demanda (presentar los documentos relacionados en la demanda que se encuentren en poder del demandado), lo que obliga el trabajo conjunto de la empresa y de su abogado en buscar en los archivos de la empresa esa documentación, que en algunos casos, por el transcurso del tiempo, se encuentra extraviada, por lo cual deben reconstruirla o, en otros casos, buscarla en otras entidades diferentes a la demandada que pueden demorar en expedir la documentación solicitada. En cuanto a la obligación de presentar en la contestación de la demanda toda la documentación solicitada, no debe interpretarse taxativamente, es

decir, como computadoras; por lo menos para flexibilizar esa «pesada» carga piénsese, en primer lugar, que nadie puede estar obligado a lo imposible. Es función del juez, como director del proceso, analizar cuidadosamente en cada caso, al estudiar el proceso, si el demandado está en la posibilidad de presentar toda esa documentación.

1.15. *Presentación de las pruebas en el proceso*

En el antiguo Código de Procedimiento Laboral, en la primera audiencia de trámite las partes podían presentar pruebas mediante la reforma de la demanda y el otro mediante la presentación de excepciones. Esto permitía en la práctica que cualquiera de las partes, ya sea el demandante o el demandado, violando el principio de la lealtad procesal, guardaran las pruebas que tuvieran en su poder, para así saber con qué prueba contaba la contraparte y así tomar ventaja dentro del proceso presentando inesperadamente la prueba, con lo cual afectaba el «método» de defensa de su contraparte. El artículo 14 de la reforma al Código de Procedimiento Laboral, que reformó el artículo 26 del C.P.L., establece: «**Anexos de la demanda.** La demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos: 3°. Las pruebas documentales o anticipadas que se encuentren en poder del demandante». En cuanto a la contestación de la demanda, el artículo 18 de la reforma, que modificó el 31 del C.P.T.S.S., establece la presentación de las pruebas documentales en los anexos de la demanda y la petición de forma individualizada de los medios de prueba en el texto de la demanda. La posibilidad de presentar pruebas en la primera audiencia de trámite quedó plenamente descartada al modificarse el artículo 32 sobre las excepciones, y al eliminarse la posibilidad del demandante de modificar, corregir o aclarar la demanda en la primera audiencia de trámite, establecido en el artículo 28 del reformado Estatuto Procesal, referente al control del juez en la forma de la demanda.

1.16. *Sanción por no contestar la demanda*

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 18 de la reforma al C.P.L., que modificó el 31 del Estatuto Procesal Laboral, establece que la falta de la contestación de la demanda dentro del término legal se tendrá como indicio grave en contra del demandado.

CONCLUSIONES

El objetivo central de la reforma al Estatuto Procesal Laboral se puede sintetizar en una sola frase: *Celeridad del proceso laboral*. Para nadie es un misterio el terrible congestionamiento que se vive en todos los despachos judiciales del país, donde un proceso laboral, por ejemplo en Barranquilla, está tomando en promedio cuatro años para resolverse. El congestionamiento tiene su origen en un problema estructural del Estado. Considero que no es un problema que se pueda resolver de fondo por medio de reformas a la norma adjetiva laboral; con ello no se logra evitar que ingrese un sinnúmero de expedientes diariamente al despacho del juez. Es necesario que se amplíe el número de juzgados en proporción a los habitantes donde ejerza jurisdicción. Cómo se puede concebir que en Barranquilla sólo existan nueve juzgados laborales del circuito. Ello no es suficiente para atender tantos procesos; debe ampliarse el número de despachos judiciales.

El labor de todos los usuarios del sistema judicial cumplir estrictamente con las disposiciones del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social si se quiere agilizar, aunque sea parcialmente, la resolución de un conflicto. Es cierto que algunas disposiciones a primera vista no se podrán cumplir, como sería el principio de la inmediación: es imposible físicamente que el juez esté presente en dos o tres audiencias que se estén celebrando en un mismo momento; las leyes más elementales de la física nos indican que nadie puede estar en dos sitios en el mismo momento. En la práctica, esto se ha resuelto permitiéndoles a los funcionarios del juzgado llevar las audiencias prescindiendo de la presencia del juez, salvo alguna inquietud o problema que se presente en su desarrollo. Pero otras disposiciones, si se aplican correctamente, llevarían a la pronta resolución del conflicto: piénsese en lo establecido en el numeral 3° del parágrafo 1° del artículo 77 del C.P.T.S.S., que dice que el juez requerirá a las partes para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de confesión, los cuales, si se confiesan, se declarará probados, y debe desecharse toda prueba que tenga relación con ello; de esa manera se reduce considerablemente el debate probatorio y el número de audiencias de trámite y, obviamente, el proceso se resolvería en corto tiempo.

El éxito está en concienciar a los usuarios del sistema judicial de la gran virtud que posee la lealtad procesal. Sólo así se saldrá adelante y tendrá éxito esta nueva reforma.