

**LA CONCILIACION COMO HERRAMIENTA EFICAZ EN LA
SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES**

JOAQUIN ALONSO ALZAMORA GIRALDO

CRISTIAN JOSE ARREGOSE PINTO

JAIME RAFAEL SERRANO DIAZ

Ensayo presentado como requisito para optar al titulo de
Especialista en Derecho Laboral.

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON
BOLIVAR**

INSTITUTO DE POSGRADO

ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL

BARRANQUILLA

2000

0005

**LA CONCILIACION COMO HERRAMIENTA EFICAZ EN LA
SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES**

JOAQUIN ALONSO ALZAMORA GIRALDO

CRISTIAN JOSE ARREGOSE PINTO

JAIME RAFAEL SERRANO DIAZ

Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Derecho Laboral.

**CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON
BOLIVAR**

INSTITUTO DE POSGRADO

ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL

BARRANQUILLA

2000

INTRODUCCION

La Conciliación es una Institución Jurídica de uso frecuente, tanto judicial como extrajudicial y de mucha utilidad para la finalidad que persigue en el campo del derecho individual, es que los tratadistas del Derecho Laboral no han profundizado en esta figura. Los alcances que el legislador ha querido llegar, se han logrado convirtiendo la conciliación en norma obligatoria antes y durante el proceso.

Por la problemática que a diario aqueja a los trabajadores se hace necesario profundizar en la materia de la Conciliación como herramienta eficaz para la solución de conflictos laborales, si se tienen en cuenta que Colombia país es un país capitalista, en el, son los trabajadores los que más utilizan esta figura y por lo general son personas que por su escaso bagaje le es difícil saber de las garantías, alcances, posibilidades e implicaciones jurídicas que conlleva la conciliación.

El estudio de la conciliación se hace necesario porque como integrantes de una sociedad en constante conflicto que muchas veces hace involucrase en ellos, por lo tanto se requiere de un mecanismo ágil que procure evitar el conflicto y

reconciliar a las partes. El presente ensayo se justifica porque tiene como finalidad analizar la conciliación en el ámbito judicial y extrajudicial, para tener y facilitar a los estudiantes del derecho una mayor comprensión del tema.

La conciliación hoy día es ante todo un mecanismo de solución de conflicto social, político y jurídico; siendo este último el campo en donde tiene mayor trascendencia, aun cuando su utilización es baja con relación a los beneficios que otorga tanto para el trabajador como para el patrono.

Este trabajo persigue como objetivo general plantear los lineamientos generales desde el punto de vista jurídico, de lo que es la figura de la conciliación como forma de resolución de conflictos jurídicos en el Derecho Laboral. Los objetivos específicos, buscan resaltar la importancia social de la conciliación, porque si logra conciliar las diferencias entre las partes se evita acudir al juicio ordinario, que por ser lento en su trámite lleva a fallos tardíos.

El plan propuesto para desarrollar el tema La Conciliación como herramienta eficaz para solución de conflictos laborales, aborda los siguientes aspectos:

- Antecedentes y evolución de la Conciliación
 - Reglamentación actual parte práctica.
 - Análisis jurídicos.
-

DESARROLLO

El derecho siempre da al hombre los mecanismos necesarios para la solución de sus conflictos. Una de las herramientas mas importantes dentro del derecho del trabajo colombiano, es sin lugar a dudas la Conciliación, ella constituye, uno de los modos de arreglar amigablemente los conflictos individuales del trabajo; esta figura, es tratada específicamente en el Código Sustantivo porque se relaciona con todo un instituto de carácter procesal legal, (C.P.L.). Sin embargo, no es de buen ni de cotidiano uso por la comunidad trabajadora .

La conciliación en general, es un medio de arreglar las diferencias entre particulares. en el simple terreno del derecho privado, tal instituto no constituye una novedad contemporánea, sino que se remonta a épocas antiquísimas, inclusive el mismo derecho romano, que la consideraba como necesaria, tenia disposiciones y funcionarios especiales para llevarlo a cabo naturalmente entendida como una guía para evitar pleitos, como un mecanismo para obviar dificultades judiciales, mas no con el desarrollo practico y legislativo que le ha dado el derecho contemporáneo.

En materia de trabajo, por lo común, las legislaciones están acordes en que la conciliación es de gran importancia y particularmente todas aquellas que se basan en la armonía entre el capital y el trabajo, y que en defensa de ese principio utilizan todos los recursos posibles para provocar tales avenimiento y concordia. en el terreno colectivo, por ejemplo, ya veremos cómo una de las etapas del conflicto, es lo de la conciliación, la cual tiene por objeto buscar un arreglo entre las partes por medio de fórmulas presentadas, bien sea por los conciliadores que la ley manda nombrar con determinados casos, o bien por el funcionario administrativo que este encargado de vigilar el proceso del conflicto.

La conciliación en materia laboral siempre ha existido. La primera ley que consagro la conciliación en asuntos laborales fue el Decreto-Legislativo 2350 de 1994, que en su artículo 37, inciso 2, expresa: “Los tribunales del trabajo obraran siempre como conciliadores antes de adelantar el procedimiento de instancia”¹.

El decreto 969 de 1946 reglamentario de la Ley 75 de 1945, en su Artículo 46 dispuso:

¹COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Decreto-Legislativo 2350 de 1994. Bogotá, Temis, 1995. p.18.

“Que la primera audiencia del litigio se realizaría con la invitación del Juez a ambas partes para que bajo su presencia y ante su vigilancia procuraran conciliar el diferendo”.²

Además se facultó al mismo, para que cuando descubriera que el acuerdo no era posible, declarara cerrada la conciliación y abriera el procedimiento de instancia con la primera audiencia de trámite.

A pesar de que este Decreto fuera suspendido por el Consejo de Estado en julio de 1946, dejó las directrices de la conciliación laboral actual.

El Decreto 2158 de 1948, adoptado por el Decreto 4143 del mismo año como legislación permanente, puso en vigencia el Código Procesal del Trabajo y el Capítulo IV lo dedicó a la conciliación, cuando prescribió en sus Artículos 19 a 24 los siguientes textos:

“Oportunidad del intento de conciliación. La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda. Conciliación antes del juicio. La persona que tenga interés en conciliar una diferencia, podrá solicitar

² COLOMBIA.PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA Decreto 969 de 1946 Reglamentario de la Ley 75 de 1945. Bogotá, Leger. 1990. p. 8

verbalmente, antes de proponer demanda, que el juez competente o el inspector del trabajo haga la correspondiente citación, señalando día y hora con tal fin.”³

Al iniciarse la audiencia, el funcionario, sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originan la diferencia, para determinar con la mayor precisión posible los derechos y obligaciones de ellos y los invitará a un acuerdo amigable, pudiendo proponer formulas al efecto. Si se llegare a un acuerdo se procederá como se dispone en el Artículo 78 de este Decreto: “Si no hubiera acuerdo, o si este fuere parcial, se dejaran a salvo los derechos del interesado para promover demanda”.⁴

No siempre es necesaria la audiencia de Conciliación, a sí, lo establece el C.P.L. **Casos en que no es necesario la audiencia de conciliación.** Cuando se presenta demanda y ya se hubiere intentado conciliar la controversia, no será necesario efectuar audiencias de conciliación antes de adelantar el juicio, salvo que las partes, de común acuerdo, lo soliciten. En este caso se procederá como se dispone en los Artículos 77 a 79, en lo perteneciente.

Conciliación durante el juicio. También podrá efectuarse la conciliación en cualquiera de las instancias, siempre que las partes, de común acuerdo, lo soliciten.

³ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA.. Código Procesal del Trabajo. Temis. 1999. p .58

Imprudencia de la conciliación. No procede la conciliación cuando intervienen personas de derecho publico.

Falta de animo conciliatorio. Se entenderá que no hay animo de conciliación cuando cualquiera de las partes o ambas no concurrieren a la audiencia respectiva; y si ya se hubiere propuesto demanda, no será necesario nuevo señalamiento con tal fin.

La Ley 23 de 1991, vigente desde el 21 de marzo de 1991, por medio de la cual se crean mecanismos para descongestionar los despachos judiciales el capitulo tercero lo dedica a la conciliación laboral. El Artículo 46, prescribió:

“Las disposiciones de este capitulo entraran a regir cuando el gobierno expida el decreto que modifique la estructura del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de conciliación obligatoria, y deroga las normas que le serán contrarias.

⁴ COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA Decreto 2158 del 48. Bogotá, Libros y Libros. 1989. p.

Mientras entre a regir continuara funcionando la conciliación voluntaria existente en la actualidad”.⁵

El Decreto 1096 del 25 de Abril de 1991, por el cual se asignan competencias a las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no modifico la estructura actual del Ministerio y por lo tanto, no están aun vigentes las normas de la Ley 23 de 1991 en cuanto a la conciliación laboral.

La Ley 446 de 1998 en relación con este aspecto de la Conciliación, por la cual se adoptan como legislación permanente algunas normas del Decreto 2651 de 1991, se modifican algunas del Código de Procedimiento Civil, se derogan otras de la Ley 23 de 1991 y del Decreto 2279 de 1989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia” que entro en vigencia el 12 de julio del mismo año derogo expresamente el Artículo 26 de la Ley 23 de 1991 y por ello, hoy están vigentes las normas de la Ley 23 con las modificaciones que le introdujo la Ley 446.

⁵ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 23 de 1991 de Marzo 21 del 91. Bogotá, Jurídicas. 1994. P.7.

La Ley 446 se limitó a subrogar los Artículos 26, 28, 29, 32, 34 y 42, y derogar los Artículos 22, 23, 27, 30, 31, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y 46 de la ley 23 de 1991.

La Conciliación tiene por finalidad que, dentro de un procedimiento judicial, las partes lleguen a un entendimiento sobre sus diferencias, antes de dar a la demanda la tramitación propia de una contención o controversia judicial. Y cuando se propone ante un funcionario administrativo, por ejemplo, un inspector de trabajo, tiene por objeto arreglar las diferencias antes que las partes vayan a un juicio.

En el primer caso, cuando se trata de un juicio en marcha, puede afirmarse que es un estatuto de orden público, que es casi un presupuesto procesal, hasta el punto de que el juez no adelanta la conciliación o no se cumple esa etapa, ocasiona una nulidad en la actuación. la ley quiere, tratándose de juicios del trabajo, que las partes dispongan de un instrumento estatal que les avengan, que las llame a un arreglo amigable, y por eso ordena que el juez, antes de dar curso al juicio, antes de abrir la primera audiencia de trámite, llame a las partes de conciliación. Se caracteriza este momento porque el juez, según los términos de la ley, y sin adelantar ningún concepto de fondo sobre los asuntos que se

debaten o vayan a debatirse en el juicio, traten de arreglar las diferencias que han motivado el pleito que va a conocer inmediatamente.

No obstante, debe tenerse presente que en el Código Procesal se permite la conciliación en cualquiera etapa del juicio. Puede ocurrir que las partes no quieran llegar a un entendimiento al iniciar el litigio. Pero la ley, si las partes quieren convenir en el arreglo en cualquier estado del negocio, no impide la oportunidad de hacerlo. De manera que si por ejemplo, un vez adelantada la acción sin que se haya dictado sentencia definitiva, las partes quieren conciliar, pueden hacerlo; y esta conciliación, hecha en tales términos, tiene características de cosa juzgada, es decir, que no es posible volver a plantear en el futuro un nuevo pleito entre las mismas personas por los mismos objetos de esa demanda y por las vías judiciales del trabajo.

Se identifican en este aspecto la conciliación judicial y la extrajudicial o administrativa.

Porque también prevé la ley que las partes concurran ante un inspector del trabajo a arreglar amigablemente sus diferencias. Es, en realidad, un acto de verdadera conciliación, no obstante que algunos lo han tomado por transacción. Esta conciliación que debe ser presidida también por el inspector, una vez que

se lleva a cabo, hace tránsito a cosa juzgada, es decir, que no permite instaurar un juicio del trabajo posterior, con el objeto de resolver las mismas cuestiones que fueron ya resueltas por las partes en presencia del inspector, y con su aprobación. de ahí en adelante lo que sigue, si las partes llegan a un acuerdo, es simplemente la ejecución de lo que se convenga, bien en forma directa, cumpliendo lo que se ha acordado, o bien por la vía coercitiva del juicio ejecutivo. En ese punto, hay, pues, una comunidad de caracteres entre la conciliación que se cumple ante el juez y la que se cumple ante el inspector del trabajo.

Actualmente existen dos clases de conciliación laboral: Extraprocesal; y Procesal. La primera esta regulada por el Artículo 20 del Código Procesal del Trabajo y se puede llevar a cabo ante el juez del trabajo o ante el inspector del trabajo; la segunda requiere que se haya iniciado un proceso laboral y de mutuo acuerdo las partes, en cualquiera de las instancias y aun antes de que dicte sentencia que ponga fin al recurso extraordinario de casación, soliciten se efectúe una audiencia de conciliación que ponga fin al proceso.

A partir del 12 de julio de 1998 cuando entro a regir la Ley 23 de 1991 es obligatorio acudir ante las autoridades administrativas del trabajo o ante los centros de conciliación con el fin de intentar un arreglo conciliatorio, como

requisito de procedibilidad para ejercer acciones ordinarias ante la jurisdicción laboral, es decir, el juez laboral no adquiere competencia para conocer del proceso hasta tanto, no se haya agotado la etapa de conciliación extraprocesal ante el inspector del trabajo o en los centros de conciliación.

La Ley 23 de 1991 conserva los requisitos de forma y de fondo para que tenga validez la conciliación laboral, los cuales son:

- **De forma:** Entre los que son de forma encontramos las siguientes formalidades.

Un detalle pormenorizado de los puntos que fueron objeto de conciliación en la diligencia y la relación de aquellos sobre los cuales no hubo acuerdo.

Las firmas de las partes intervinientes en la diligencia es decir, la rubrica del inspector del trabajo o de la primera autoridad política del lugar, del secretario y de las partes intervinientes.

- **De fondo:** en este aspecto es necesario e indispensable que se tenga en cuenta:

Capacidad. Para que el negocio jurídico derivado de la conciliación, sea valido y tenga realmente existencia, es menester que sea celebrado por una persona que tenga la capacidad de realizar el acto de que se trata. La capacidad es un atributo de la personalidad, una aptitud genérica para actuar en el mundo del derecho.

Consentimiento. Entendido como el acuerdo de voluntades de dos o mas personas dirigido a la obtención de un resultado jurídico, pero para que sea voluntad tenga plena eficacia, es necesario que provenga de un individuo con un interés jurídico determinado, que sea claramente exteriorizado, que exista concordancia entre la voluntad interna y la voluntad exteriorizada y que la voluntad haya sido formada de manera libre y espontanea.

Objeto. El Artículo 1517 del Código Civil, prescribe: “Toda declaración de voluntad debe tener por objeto una o mas cosas, que se trata de dar, hacer o no hacer”⁶

Es decir, para que una persona quede obligada con otra es menester que el negocio jurídico que se celebre a este respecto recaiga sobre un objeto que debe

⁶ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Código Civil Colombiano. Bogotá. Torres. 1999.p. 223

ser determinado o determinable, comerciable, lícito y posible. La legislación laboral colombiana tiene como basamento filosófico la protección de los derechos y garantías a favor del trabajador por considerarlo la parte más débil y vulnerable dentro de la relación laboral. Esta normatividad consagra un mínimo de prerrogativas a favor del trabajador y les asigna en su Artículo 14 el carácter de irrenunciables, de ahí que no se permita la discusión dentro de la audiencia conciliatoria de los derechos ciertos e indiscutibles que hayan ingresado o estén por ingresar en el patrimonio del trabajador.

La labor fundamental del conciliador en lo tocante con el objeto de acuerdo, radica en que el avisara y avalara el convenio al que se llegue, observando en sus cláusulas

no se incluyan derechos ciertos e indiscutibles que se encuentren consolidados y radicados en cabeza del trabajador, en el momento de celebrar el acuerdo.

Es aquí donde radica la diferencia de la Conciliación con la transacción civil. La primera se concilia sobre meras expectativas de adquirir un derecho, mientras que en la Conciliación existe cesión de derechos entre las partes que suscriben el negocio Jurídico.

- **Causa.** La causa de un negocio bilateral es el motivo que indujo a las partes a su producción, o sea, la intención o finalidad que los contratantes se proponen conseguir con su celebración.

En el caso de la Conciliación, la causa estaría determinada por la búsqueda que hace el empleador y el trabajador de una pacífica y amigable composición del conflicto individual y de naturaleza jurídica que entre ellos existe, contando para este fin, con la colaboración determinante del funcionario conciliador; con lo que además, se evita la continuación del litigio o la iniciación del proceso contencioso en donde se debata el mismo asunto.

Con la Ley 23/91 en vigencia los jueces, en principio, no podrán realizar audiencia antes del Juicio, dado que el artículo 26, subrogado por el artículo 82 de la Ley 446 de 1998, fijó la competencia en las autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante los Centros de Conciliación .

Un vez más, se nota la impresionante incapacidad para legislar por parte del órgano encargado para ello, como lo es el Congreso de la República, dado a la mala redacción que contempla el Artículo 26 de la Ley 2391:

Procedibilidad. La Conciliación en materia Laboral deberá intentarse ante las autoridades Administrativas del Trabajo o ante los Centros de Conciliación, de acuerdo a lo establecido en el capítulo I del Título I de la parte tercera de esta Ley. Por la cual se adoptan como legislación Permanente algunas normas del Decreto 2651 de 1991, se modifican algunas del Código de Procedimiento Civil, y se derogan otras de la Ley 23 de 1991 y del Decreto 2279 de 1989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficacia y acceso a la justicia.⁷

Cuando debió decir simplemente: ...de acuerdo a lo establecido en la presente ley. En la ley de descongestión, se dispuso que la audiencia de Conciliación podrá ser solicitada por el trabajador o por el empleador, quienes podrán participar directamente o por intermedio de apoderado. Las personas jurídicas deberán determinar su representación legal de acuerdo con las normas que rigen la materia.

“ Deberá intentarse la Conciliación ante los Autoridades administrativas del trabajo antes de la presentación de la demanda. Con todo, una vez iniciado el proceso y en cualquier estado de este, las partes cuando hayan logrado las bases de un posible acuerdo, podrán de mutuo acuerdo solicitar al Juez de

⁷ COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley de Descongestión de Despacho Judicial. Ley 23 de 1991. Bogotá, al Libros y Libros.. 1998 p. 9

conocimiento que se practique audiencia especial de conciliación de acuerdo con el Código de Procedimiento Laboral.”⁸

Con lo cual se obliga a la parte que pretende hacer uso de sus acciones ante la jurisdicción laboral ordinaria a intentar la conciliación ante las autoridades administrativas del trabajo como requisito de procedibilidad de la acción y si el juez

encuentra que no se realizó la audiencia deberá devolver la demanda como lo dispuso el artículo 28 del Código Procesal del Trabajo.

Si la demanda se acompaña de acta de conciliación realizada en un centro de conciliación el Juez laboral deberá devolver la demanda como lo dispone el citado artículo 28 del Código Procesal del Trabajo. (C.P.T.)

Así mismo, mantiene las normas del Código Procesal del trabajo en cuanto a la conciliación dentro del proceso.

Si bien es cierto, la ley 446/98 determina la competencia funcional y territorial de las autoridades administrativas del trabajo, ante las cuales se puede provocar la conciliación también es cierto que, se da una gran contradicción, ya que se

⁸ COLOMBIA DE Ley de Descongestión de Despacho Judicial. Ley 23 de 1991. Bogotá, Libros y Libros.

dice que en los centros de conciliaciones se pueden hacer conciliaciones, a estos centros no se les asigna Competencia y por ello, aun cuando se puede conciliar en estos centros, esta Conciliación no produce efecto legal alguno.

Las obligaciones de los funcionarios ante quien se tramita la conciliación administrativa obligatoria, deben realizar los siguientes actos:

Citar a la Audiencia de Conciliación administrativa a las personas que se consideren necesarias.

Citar y hacer comparecer ante su despacho cualquier persona cuya presencia se a necesaria .

Ilustrar a los comparecientes sobre el objeto, alcance y limites de la conciliación administrativa obligatoria.

Motivar a las partes para que presenten formulas de arreglo con base en los hechos tratados en audiencia.

Velar porque en la conciliación no se menoscaben los derechos mínimos e intransferibles del trabajador.

Aprobar el acuerdo de las partes, cuando este cumplan los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia.

Levantar el acta de la audiencia de Conciliación

Levantar el acta de no Conciliación o expedir certificado de que la parte o pares convocadas no asistieron.

Debido a la responsabilidad del funcionario, este debe dejar constancia de sus actos, siendo el primero de ellos el de expedir la boleta de citación para convocar a la conciliación, cuando encuentre el mérito y seriedad de la consulta lo requieran, por eso, esta boleta se debe tener lo siguiente:

Lugar, fecha y hora de la realización de la audiencia.

Fundamentos de hecho en que se basa la petición.

Pruebas aportadas y solicitadas por el citante, así, como las determinadas por el funcionario.

La firma del funcionario.

La jurisprudencia y mas aun el mismo Código Procesal del Trabajo así lo establece que: Se presumirá que son ciertos los hechos en los cuales el actor basas sus pretensiones cuando el demandado ante la jurisdicción laboral haya citado y no comparezca a la audiencia a la que se citó.

Si las Leyes 23 de 1991 y 446/98 querían descongestionar los despachos judiciales y agilizar los trámites de las audiencias de Conciliación obligatorias, en esta materia lo

que hizo fue demorar dicho tramite, al crear la notificación personal de la citación para las audiencia de la conciliación y al dar un término de tres días para que la parte que no compareció a la audiencia, se justifique y volver a citar audiencia con el fin de determinar si la excusa es suficiente, que deberá celebrarse dentro de los 20 días siguientes.

De hecho, en las oficinas del trabajo , este procedimiento no se lleva así , en esa forma, allí, se dan repetidas citaciones, hasta tres en procura que las partes concurren, se da una citación tras otra, sin que se apliquen las sanciones por la no comparecencia.

Así mismo, se convirtió a la autoridad administrativa del trabajo en apoderado del consultante al obligarlo a incorporar en la boleta de citación fundamentos de hechos en que se basa la petición, pruebas aportadas y solicitadas por el citante, así como las determinadas por el funcionario, es decir la obligación de elaborar una cuasidemanda.

Si la simple boleta de citación lleva implícita una serie de requisitos, no se puede esperar menos para el acta de Conciliación, ésta debe tener unos requisitos de fondos que son:

Extremos de la relación Laboral.

Las sumas liquidas y el concepto a que corresponden.

El termino fijado para el cumplimiento.

Auto aprobatorio para la conciliación. que no admite recurso alguno.

El Código Procesal del Trabajo determina que la conciliación puede ser total o parcial, es total cuando se ha llegado a u acuerdo que evita el proceso y parcial cuando subsiste una o varias diferencias, caso en el cual, se dejara constancia en el acta de lo acordado y de lo arreglado, con el fin de que las partes puedan acudir a la jurisdicción Laboral par definir la controversia.

Actualmente existen tres tipos de actas de conciliación: La totalmente conciliada,

Parcialmente conciliada y No conciliada

Cuando las partes las partes no comparecen a al diligencia y no justifican su inasistencia , o no proponen ninguna solución al conflicto al conflicto, el funcionario declarara que las partes no tienen voluntad para conciliar y olvido advertir que en este caso, las partes pueden acudir a la jurisdicción laboral, las partes pueden ir a dicha jurisdicción.

De lo ocurrido en la audiencia se dejara constancia en un acta que es requisito ad probationem y ad susbtantiam actus de la conciliación.

Las futuras actas de conciliación deberán contener los nombres de los intervinientes, las peticiones de quien pide la conciliación, los hechos en que se funda y las pruebas de los mismos, los acuerdos logrados, y los puntos no conciliado, especificando en este caso las causas del fracaso y las partes responsables del mismo; dado que, si las partes no comparecen a la diligencia y no justifican su inasistencia, o no proponen ninguna solución al conflicto, el funcionario declarara que las partes no tienen voluntad de conciliar, si los

hechos anteriores fueran imputables a una sola de las partes, el funcionario así lo declarara, dejando expresa constancia de ello.

Las actas de conciliación serán aprobadas por auto que no es susceptible de ningún recurso y el acuerdo total o parcial o la no voluntad de conciliar, hará transito a cosa juzgada, este ultimo hecho es fundamental, ya que el artículo 78 del código de Procesal del Trabajo le da ese efecto de cosa Juzgada a las actas de acuerdo y de hecho, este es la consecuencia mas importante de la s decisiones judiciales definitivas.

Toda decisión judicial definitiva hace transito a cosa juzgada formal y material, que para el caso que nos ocupa, la conciliación laboral hace transito a cosa juzgada formal y material, en los acuerdos sobre derechos inciertos y discutibles, y únicamente hace transito a cosa juzgada formal, en los acuerdos que versen sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Los efectos de la cosa juzgada de acuerdo a la doctrina y jurisprudencia en las conciliaciones laborales son dos:

Formal: En este caso la conciliación sería revisable en proceso posterior que verse sobre el mismo asunto, dado a que si bien es cierto que el acto de

conciliación esta ejecutoriada, porque contra ella no procede ningún recurso, queda la posibilidad de hacerla ineficaz ante la jurisdicción laboral por haberse conciliado sobre derechos irrenunciables del trabajador, pero única y exclusivamente sobre esa parte.

Material: En este caso la conciliación no es rebisable en proceso posterior que verse sobre el mismo asunto, dado que no existe la posibilidad de impugnación, porque el acta a adquirido las características totales de inmutabilidad por haberse conciliado sobre meras expectativas de adquirir un derecho laboral, es decir, el derecho no se encontraba consolidado en cabeza del trabajador.

No se puede desconocer que la presunción en derecho laboral, no es tan absoluta como en otra ramas del derecho.

“Se presume como ciertos los hechos en los cuales el actor basa sus pretensiones, cuando la otra parte no compareció a la audiencia de conciliaron; esta presunción legal no es absoluta, dado que, cuando la ley laboral exige pruebas solamente para la demostración de ciertos hechos, esta no puede ser remplazada por un presunción y además, todo fallo judicial debe estar basado en hechos demostrados plenamente y no en meras suposiciones, por el comportamiento de las partes en la audiencia de conciliación administrativa

obligatoria, es decir, toda sentencia judicial tiene que estar basada en hechos plenamente probados y no en supuestos de hechos “.⁸

Si los hechos alegados por el trabajador durante la conciliación fueren desvirtuados durante el juicio, el empleador no podrá ser condenado por la simple presunción del Artículo 85 de la Ley 446 de 1998.

Es de anotar, que el Artículo en comento se encuentra en abierta rebeldía con la Constitución Política de Colombia, que en el Artículo 83 dispuso: “Las actuaciones

de los particulares y de las autoridades publicas deberán señirse a los postulados de la buena fe la cual se presumirá en todas la gestiones que aquellos adelanten ante estas”⁹. La presunción contenida en esta norma constitucional es de derecho y por consiguiente no admite prueba en contrario. Toda presunción legal de existencia de mala fe en las actuaciones que los particulares deben adelantar ante las autoridades publicas, han sido derogadas.

El Código Procesal del Trabajo sufrió algunas modificaciones en los Artículos 25, 72, 77 y 32 al entrar en vigencia la ley de descongestión de despachos judiciales.

⁸COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 446 de 1998. Bogotá, Temis. 1999. p.25

⁹ Ibid. p.28

Con respecto a los efectos de las actas de conciliación y la excepción de cosas juzgadas, es pertinente recordar lo manifestado por la corte suprema de justicia:

Si la excepción tiende a mejorar la forma o a demorar el tramite perfeccionándolo es dilatorio y resulta lógico decidir sobre ella al comienzo del proceso para evitar nulidades o actuaciones inanes o incompletas; si la excepción tiende a desconocer el derecho reclamado, a enervar la acción o a obtener que se declare extinguida, es perentoria y acata el fondo de lo planteado por el demandante. Lógico es entonces que el juicio del trabajo solo puedan calificarse su procedencia y efectividad en el fallo, es decir, en el acto que se produce, luego de surtida las formas propias de la instancia, para resolver sobre la materia misma del litigio planteado.¹²

Como ya se manifestó, al hacerse referencia al efecto de cosa juzgada, a la irrenunciabilidad de los derechos ciertos por parte del trabajador y teniendo en cuenta, las facultades ultra y extra petita que tienen los jueces del trabajo, estos, no pueden dar por terminado el proceso por el simple hecho de que aparezca dentro del proceso un acta de conciliación, dado que se estaría, frente a un prejuzgamiento y se le estaría dando a las autoridades administrativas del trabajo la capacidad de decidir el derecho, facultad que solo poseen los ¹²funcionarios de la rama jurisdiccional.

Un gran conflicto de competencia se presenta por la no subrogación del

¹² COLOMBIA .CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala Laboral. Sentencia del 10 deFeb.1983.

Artículo 20 del Código de Procedimiento del Trabajo, por parte de las Leyes 23/91 de 1791 y 446 de 1998.

Las mencionadas leyes pretenden otorgar la competencia de la conciliación extraproceso a las autoridades administrativas del trabajo y a los centros de conciliación y en el artículo 20, en su inciso 1º. otorga la competencia a los jueces laborales y a los inspectores del trabajo.

Al tenor de lo prescrito en las Leyes 53 y 157 de 1887 sobre interpretación de las leyes sin lugar a dudas el Artículo 20 del Código Procedimiento del Trabajo, aunque es anterior, deroga tácitamente el Artículo 26 de la Ley 23 de 1991 y el Artículo 82 de la Ley 446 - 98 porque la ley especial prima sobre la ley general.

Así las cosas, los jueces del trabajo conservan la competencia para conocer de las audiencias de la conciliación extraprocesales y por ello, para cumplir con el requisito de procedibilidad de la acción, basta con solicitar, en memorial aparte de la demanda, al juez laboral que previa a la admisión de la demanda cite al demandado para el trámite de la audiencia de conciliación obligatoria de que trata la Ley 23 de 1991.

Al ser subrogado el Artículo 24 del C.P.T. que habla de la falta de animo conciliatorio, por las Leyes 23 y 446; esto genera u no de los tantos conflictos sobre las consecuencias jurídicas de la instancia a la audiencia de conciliación.

Dado que, la lógica aristotélica fuente formal de nuestro Estado de Derecho nos enseña que las cosas no pueden ser y no ser al mismo tiempo, donde hay una misma situación de hecho hay que aplicar el mismo derecho, se puede concluir lógica y jurídicamente que el Artículo 24 deroga tácitamente el Artículo 32 de la Ley 23-91 y la Ley 446 de 1998 que lo subroga por las mismas razones expuestas con relación al Artículo 20.

Así las cosa, la única consecuencia jurídica por la instancia de una de las partes a la audiencia de conciliación ente el inspector del trabajo es la multa de que trata el numeral 2º del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Artículo 97 de la Ley 50 de 1990.

Como las Leyes 23 de 1991 y 446 de 1998 no subrogaron el artículo 44 del Código del Procesamiento del Trabajo, los jueces laborales tienen la obligación de citar, dentro del proceso, a las partes para audiencia de conciliación so pena de nulidad absoluta si no lo hacen aunque exista acta de conciliación obligatoria en los términos de la Leyes 213 – 91 y 446-98.

Continuando con el desarrollo del tema, y reforzando aun mas el análisis jurídico efectuado hasta ahora ;es menester reafirmar que la conciliación, en el terreno del conflicto individual, asume en Colombia las características de un instituto procesal, por que se le considera en el ámbito del trabajo asalariado como una regulación especial para situaciones de desavenencias particulares.

Dentro de la conciliación, desempeña un papel importante el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, ya que para esta figura es de vital importancia proteger quizás a la parte mas débil dándole garantías.

Si bien es cierto el sistema o principio de la irrenunciabilidad de las garantías no puede tomarse en forma absoluta, también es cierto que es de singular importancia, y por ello hay que darle la trascendencia que amerita . Hay que darle un sentido relativo de acuerdo con las peticiones que se hagan en la demanda o de las exigencias del trabajador; porque habrá hechos que son indiscutibles, y garantías que, por apoyarse en estos hechos también son indiscutibles. Mas también habría exigencias y pretensiones que por no basarse en hechos absolutamente ciertos e incontrovertibles, sino en hechos que se van a convertir precisamente en el pleito, son susceptibles de un arreglo. Por ejemplo: Si un trabajador, que ha servido 3 años a una empresa, reclama su

auxilio de cesantías, con un sueldo de \$300.000 se sabe que tiene derecho a unas cesantías de \$900.000, porque es lo que se infiere directamente del texto legal pertinente; se trata en este ejemplo de un derecho cierto e innegable y no habrá argumento posible para decir a ese trabajador que donde la ley expresa que le deben \$900.000, no le deben sino \$400.000 o \$500.000. En este aspecto la ley procura que la conciliación, no obstante de ser medio amigable de composición entre las partes, y precisamente por serlo, puede desembocar en un desconocimiento del derecho del trabajador.

En cambio, puede haber pretensiones que no sean muy claras. El trabajador puede solicitar, por ejemplo una indemnización de perjuicios por la ruptura ilegal del contrato; o puede solicitar auxilios especiales provenientes de accidentes o enfermedades profesionales o no profesionales, o indemnización por riesgo en el trabajo. Dichas pretensiones se basan en hechos que deben ser debatidos judicialmente por regla general, es difícil, mientras no se trate de una situación clara, el empleador no discute la ocurrencia del hecho o la naturaleza del accidente, para atenernos al ejemplo que estamos considerando; entonces la conciliación en este aspecto puede apartarse de la regla general sin quebrantar los derechos del trabajador. Es decir las partes pueden llegar a un entendimiento sobre la suma que consideren puede valer el perjuicio sufrido por el trabajador y este recibirlo, sin que mas tarde pueda llamarse engaño, o considerar que ha

sido objeto de un fraude. Esto es muy importante porque, si así fuera, no habría forma de arreglar los problemas conciliatoriamente.

El funcionario oficial o administrativo que va a presidir un acto de conciliación, debe siempre tener en cuenta la naturaleza del negocio que se está discutiendo y particularmente la naturaleza de la prestación que se está pidiendo. Porque, si se trata de derechos que no son discutibles, que nacen de un hecho cierto, como es la prestación del servicio por un tiempo determinado, por ejemplo las vacaciones o cesantías, no habrá nada que discutir, y por consiguiente ni el juez ni el inspector al presidir la conciliación, podrían auspiciar un arreglo que implicara una rebaja para el trabajador en la cuantía de esos derechos; podría decirse que en estos casos.

CONCLUSION

En el presente ensayo se ha analizado la conciliación como forma de resolver los conflictos laborales, en el Derecho Individual del Trabajo; para diferenciarla de la forma de resolver los conflictos económicos en el Derecho Colectivo y en la cual se establecen varias etapas donde se discute el pliego de peticiones y luego se plasma en la convención colectiva.

Hecha la aclaración anterior, se puede concluir que la Conciliación en los conflictos jurídicos o de derecho resultan ser una institución muy positiva, operante y de significativa utilidad. Ciertamente ella cumple con su finalidad, cual es de evitar o poner fin a los procesos judiciales.

Para el trabajador es muy fructífero y ventajoso evitar el proceso judicial, porque debido a las notorias fallas de que no adelce la administración de justicia colombiana, hace menos real la posibilidad de que se le reconozcan a tiempo los derechos al trabajador.

La falta de juzgados laborales ágiles, eficientes y eficaces es notorio en toda Colombia, pero más aún en la ciudad de Barranquilla; por lo tanto se hace necesario crear nuevas plazas y disponer de estrategias que agilicen los trámites en dicha dependencia.

La conciliación desde todo ángulo es benéfica para el trabajador y para el patrono ya que se ahorra un desgaste de la administración, del interesado; y el trabajador no se ve expuesto a fallos tardíos que implican injusticia y desesperanza, debido a que en el momento del fallo las personas que debían responder por los hechos demandados (jurídicas o naturales) han desaparecido.

Se debe implementar un mecanismo real y práctico encargado de dar a conocer la conciliación como mecanismo esencial de atención de conflicto.

Se hace indispensable crear un ambiente propicio y especial para la conciliación laboral, es menester entonces que las oficinas estén adecuadas para ello y que el conciliador sea una persona despojada de protagonismo, sencilla y buena orientadora.

La importancia de la preparación constante y cambio de mentalidad del conciliador sea permanente en pro de que se desempeñe bien en su labor..

BIBLIOGRAFIA

Código Procesal del Trabajo.. Capítulo 4. Bogotá, Colombia.. Editorial Temis. 1999

Código Civil Colombiano. Bogotá, Colombia. Editorial Torres. 1999

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia del 10 de Febrero de 1983

Decreto-Legislativo 2350 de 1994. Bogotá, Colombia.. Editorial Temis. 1995.

Decreto 969 de 1946 Reglamentario de la Ley 75 de 1945. Bogotá, Colombia. Editorial Leger. 1990.

Decreto 2158 del 48. Bogotá, Colombia. Editorial Libros y Libros. 1989

Ley 23 de 1991 de Marzo 21 del 91. Bogotá, Colombia. Editorial Jurídicas. 1994.

Ley de Descongestión de Despacho Judicial. Ley 23 de 1991. Bogotá, Colombia. Editorial Libros y Libros.. 1998.

Ley de Descongestión de Despacho Judicial. Ley 23 de 1991. Artículo 25. Bogotá, Colombia. Editorial Libros y Libros.. 1998.

Ley 446 de 1998. Bogotá, Colombia. Editorial Temis. 1999.

Ley 446 de 1998. Artículo 83. Bogotá, Colombia. Editorial Temis. 1999