

LA REGLAMENTACION DE LA CONCILIACION CON RESPECTO A LA
LEY 50 DE 1990

ALBERTO PACHECO CALLEJAS

MARIA ELENA SALAS MENDOZA

Trabajo de Grado presentado como
requisito parcial para optar al
título de ABOGADO.

Asesor.DRA. MARLENI ESMERAL.

ABOGADO

BARRANQUILLA

CORPORACION EDUCATIVA MAYOR DEL DESARROLLO SIMON BOLIVAR

FACULTAD DE DERECHO

1992

DR #0179



Barranquilla, Julio 20 de 1992.

Doctor

CARLOS LLANOS SANCHEZ.

Decano Facultad de Derecho.

E. S. D.

Distinguido Doctor:

En mi condición de director de la tesis titulada " LA REGLAMENTACION DE LA CONCILIACION CON RESPECTO A LA LEY 50 DE 1990" presentado por los egresados ALBERTO PACHECO CALLEJAS y MARIA ELENA SALAS MENDOZA, me permito informarle que los egresados han realizado un trabajo de investigación serio en el cual han tenido en cuenta las técnicas metodológicas exigidas para este tipo de trabajo.

Por lo anterior me permito impartir aprobación al presente trabajo para que sea sometido al criterio del jurado.

Agradeciendo la atención prestada, me suscribo.

Cordialmente,

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Barranquilla, Junio de 1992.

PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR

RECTOR	: DR. JOSE CONSUEGRA BOLIVAR
VICERECTOR	: DR. EUGENIO BOLIVAR
SECRETARIO GENERAL	: DR. RAFAEL BOLAÑO
DECANO	: DR. CARLOS LLANOS SANCHEZ
SECRETARIO ACADEMICO	: DR. PORFIRIO BAYSELO
DIRECTOR CONSULTORIO JURIDICO	: DR. ANTONIO SIIRKO C.

BARRANQUILLA, 1992

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

Al Doctor CARLOS LLANOS SANCHEZ, Decano de la Facultad de Derecho.

A la Doctora MARLENI ESMERAL, por su valiosa colaboración.

Al cuerpo de profesores de la Universidad Simón Bolívar.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente trabajo.

DEDICATORIA

En el transcurso de mis años de estudio para llegar a la meta que todo ser humano puede aspirar para llegar a ser profesional, muchos fueron las personas que contribuyeron para el logro de este meta.

Cabe resaltar la colaboración que me dió la compañera MARIA ELENA SALAS que hoy también me acompaña en la obtención del título de Abogado, ya que fué ella la impulsadora primordial que con ahinco y tesón me condujo a este título, fueron muchos pero no se pueden nombrar a todos, otros que me ayudaron fueron mis compañeros de trabajo a quien también dedico éstas letras que supieron colaborar para que en mis horas de trabajo cubrían mi ausencia para que yo asistiera a clases.

Al Doctor OSCAR CASTILLO NIGINIS. Q.E.P.D. quien fué el que me enseñó a caminar el camino del derecho y me orientara para que yo eligiera esta carrera, que hoy tengo.

A mi madre y abuela quien puso la primera ayuda para iniciar y todas aquellas personas que por una u otra razón no menciono, pero que dentro de mí hay muchos agradecimientos para con ellos.

Al Doctor JESUS QUINTERO y la Doctora SILVANA MEJIA entre otros también les ofrezco mi título.

Alberto.

DEDICATORIA

A DIOS:

Quien limpia mis caminos, ilumina mis senderos, aparta de mí todos los obstáculos para culminar mis metas.

A DIOS:

Que me ha dado el privilegio de ser hoy lo que siempre quise ser ABOGADA.

A mi madre EMA MENDOZA quien puso en mí, su hija mayor todas sus esperanzas.

A mi padre MELQUIADES SALAS que con esto añade una perla más al collar de triunfo de sus hijos.

A mis Hermanos: ELIBETH, LUIS CARLOS, YALESIS MILAGRO y YAMILÉ YULEMA a quienes quise servir de ejemplo y el verlos tan indefensos me dió más fuerzas para seguir adelante.

A ALBERTO PACHECO quien además de compañero ha sido mi hermano, mi amigo, mi hermano y reiteradas veces puso de lado sus intereses para favorecerme.

A DIOS:

Por no abandonarme ni un instante.

María Elena.

TABLA DE CONTENIDO

	pág
0. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	xi
0.1. OBJETIVOS	xiii
0.1.1. Objetivo general	xiii
0.1.2. Objetivos específicos	xiv
0.2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	xiv
0.3. HIPOTESIS	xv
0.4. VARIABLES	xv
0.4.1. Variable dependiente	xv
0.4.2. Variables independientes	xv
0.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	xvi
0.6. METODO	xvi
0.6.1. Investigación participativa	xvi
0.7. DELIMITACION DEL ESTUDIO	xvi
0.7.1. Delimitación espacial	xvii
0.7.2. Delimitación en el tiempo	xvii
0.8. EL TEMA MISMO	xvii
0.9. GEOGRAFICOS	xvii
0.10. TIEMPO	xvii
0.11. DURACION DE LA INVESTIGACION	xviii

INTRODUCCION	1
1. ASPECTOS GENERALES DE LA CONCILIACION	4
1.1. CONCEPTOS Y ELEMENTOS	4
2. RESEÑA HISTORICA	9
2.1. EN ROMA	9
2.2. EN LA IGLESIA	10
2.3. EL FUERO JUZGO	11
2.4. LAS PARTIDAS	11
2.5. ORIGENES	12
2.6. LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION COLOMBIANA Y SU EVOLUCION	15
2.7. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION	17
2.8. PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LA CONCILIACION	23
2.9. REQUISITOS ESENCIALES DE LA CONCILIACION	28
2.10. FUNDAMENTOS Y FINES DE LA CONCILIACION	34
2.11. EFECTOS DE LA CONCILIACION	38
3. LA CONCILIACION Y OTRAS FIGURAS JURIDICAS	47
3.1. LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION	47
3.2. LA CONCILIACION Y LA MEDIACION	48
3.3. LA CONCILIACION Y EL ARBITRAMENTO	49
3.4. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	50
3.4.1. Noción general del conflicto	50
3.4.2. Conflicto jurídico	51
3.4.3. Conflicto económico de intereses	52
3.4.4. Causas	56

3.5. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	58
3.6. ARREGLO DIRECTO	59
3.7. CONCILIACION	64
3.8. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES	68
4. EL ARBITRAMENTO	70
4.1. EL ARBITRAMENTO VOLUNTARIO PARA RESOLVER CONFLICTOS ECONOMICOS	72
4.1.1. Procedencia	72
4.1.2. El arbitramento obligatorio para resolver conflictos económicos	73
4.2. PROCEDIMIENTO ARBITRAL	75
4.3. FACULTADES DEL TRIBUNAL	75
4.4. FALLOS DE LOS ARBITROS O DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO	75
4.5. TERMINO PARA FALLAR	79
4.6. NOTIFICACION DEL FALLO ARBITRAL	82
4.7. EFECTO JURIDICO Y VIGENCIA DE LOS FALLOS	82
4.8. EL ARBITRAMENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS JURIDICOS	83
4.9. RECURSO DE HOMOLOGACION	83
CONCLUSION	86
BIBLIOGRAFIA	90

U. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Etimológicamente conciliar proviene del latín conciliario derivado del verbo conciliare, que significa componer o ajustar, posiciones contrapuestas, o avenir voluntades en relación con su asunto controvertido.

En términos generales la conciliación es un medio de acercar a las partes que se encuentran separadas por un diferendo, para que ellas, por sí mismas, y con la ayuda de un tercero, el conciliador o de sendos conciliadores designados por las partes, encuentren la solución de un conflicto surgido o eviten uno eventual.

En el derecho individual los profesores Francisco Niño y Roberto Mejía E. en Procedimiento Laboral Teórico y Práctico, expresan:

" La conciliación es un arreglo amistoso por medio del cual partes integrantes a los presuntos litigantes, arreglan su diferendo laboral y le ponen fin ante un

funcionario público.

Los tratadistas Domingo Campo Rivera en su obra Derecho Laboral Colombiano, define la conciliación así:

" Conciliar significa poner en acuerdo a los extremos de una relación determinada, entre los cuales existen puntos de vistas o intereses opuestos; es encontrar una fórmula de avenimiento que consulte los intereses de patronos y trabajadores.

Sería esta la definición de la conciliación en el campo del derecho colectivo.

Las definiciones transcritas, a nuestro entender, adolecen de una deficiencia importante, que para efectos de claridad de total comprensión del Estatuto en estudio vale la pena puntualizar: En efecto, ambos textos pasan por alto una cuestión de indudable importancia, cual es la relacionada con el objeto sobre el que versa o puede versar la conciliación, ya que por la naturaleza misma del Derecho Laboral, la conciliación sólo recae sobre derechos inciertos y discutibles.

Al respecto de la segunda definición consignada, además de lo anotado, peca por imprecisión al querer decir

que solo ante un funcionario pública es posible realizar la conciliación. Ello no es así. En el campo del Derecho Individual del trabajo si es exacta tal apreciación, pero no lo es en torno a las relaciones colectivas, pues en ella no hay mandato legal que haga necesario la intervención de un representante del Estado para llevar a cabo la respectiva conciliación.

Para tener una idea clara de lo que significa dentro del derecho del trabajo de conciliación, expongo lo siguiente: y no con el ánimo de creer que la definición que proponemos abarque en su totalidad el concepto de la institución de que se trata; se puede afirmar que la conciliación es el acto jurídico por medio de la cual dos partes: trabajador-patrono con intereses contrapuestos y con la ayuda de un tercero ajeno a la controversia y sin poder decisorio, pone fin a sus diferencias, recayendo tal acto jurídico sobre derecho controvertidos y controvertibles.

0.1. OBJETIVOS

0.1.1. Objetivo general. Dar fundamento sólido a la conciliación y buscar la paz debe reinar entre las partes contrapuestas.

0.1.2. Objetivos específicos. Analizar las bases de la conciliación como medio de prueba y establecer la existencia del hecho controvertido.

Estudiar el problema de la conciliación como un aspecto básico de la vida, no sólo judicial sino cotidiano.

0.2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Como el campo de aplicación de la conciliación abarca tanto el derecho laboral individual, como el colectivo, este estudio comprende tanto el primero como el segundo.

En el ámbito de las relaciones colectivas mediante la conciliación personas designadas por las partes y diferentes de ellas, o de sus representantes o de quienes han intervenido en la tramitación del conflicto, intervienen como verdaderos mediadores-conciliadores, en la solución del diferendo y sin perjuicios, sin ideas preconcebidas, estudian y analizan el problema desde nuevos puntos de vista, y con más detenimiento y equilibrio, con mayor imparcialidad presentan fórmulas que puedan acercar a las partes facilitándole ceder en sus pretensiones antagónicas o encontradas.

Dentro de las relaciones individuales de trabajo la

conciliación es un medio más idóneo para evitar o poner fin a un largo, engorroso y a veces costoso pleito judicial; produciéndose así una disminución apreciable en el número de juicios laborales, con el consiguiente aligeramiento de la justicia de por sí lenta, y con la ventaja progresiva de que los derechos del trabajador en algunos casos como siempre la parte débil de toda relación laboral no pueden ser desconocidos, vulnerados o violados en concordancia con el aspecto normativo como se analizará en forma detallada en el transcurso del trabajo.

0.3. HIPOTESIS

La falta de criterios jurídicos-reales y de una técnica jurídica claramente definida para la práctica de las conciliaciones está originando la poca agilidad y fortalecimiento de los procesos laborales en Barranquilla.

0.4. VARIABLES

0.4.1. Variable dependiente. La carencia de conocimientos sólidos en el campo jurídico y procedimental está produciendo autos y sentencias sin fundamentos jurídicos y sociales.

0.4.2. Variables independientes. La falta de correspondencia entre la realidad y el ambiente jurídico está originando medios probatorios deficientes y sin efectividad en la vida judicial.

0.5. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tener en cuenta el costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos, y las condiciones de cada región y actividades que realicen.

0.6. METODO

En el análisis del tema propuesto se emplearán las fases de investigación pura y participativa y las resultantes de la confrontación y conjugación de las dos anteriores.

0.6.1. Investigación participativa. Se utilizarán las técnicas de investigación previstas y su correspondiente desarrollo en el campo práctico.

0.7. DELIMITACION DEL ESTUDIO

Para estudiar la importancia de la conciliación en el proceso laboral nos limitaremos en el tiempo y en el

espacio .

0.7.1. Delimitación espacial. Se desarrollará dentro del territorio colombiano y específicamente en Barranquilla, en los Juzgados Laborales e Inspección de Trabajo.

0.7.2. Delimitación en el tiempo. Se desarrollará a partir de la expedición del código laboral hasta la Ley 50 de 1990.

0.8. EL TEMA MISMO

Nos referiremos a las legislaciones vigentes en nuestro país.

0.9. GEOGRAFICOS. Este estudio tiene como base principal Colombia.

0.10. TIEMPO

Para la elaboración de esta investigación tomaremos como referencia, todo lo concerniente a nuestro código laboral sustantivo del trabajo, hasta las reformas hechas al mismo.

0.11. DURACION DE LA INVESTIGACION

Este tema tiene como finalidad concluir en un tiempo de tres meses.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA CONCILIACION

1.1. CONCEPTOS Y ELEMENTOS

Etimológicamente Conciliar proviene del latín Conciliatio derivado del verbo conciliare, que significa componer o ajustar, posiciones contrapuestas, o avenir voluntades en relación con un asunto controvertido.

En términos generales la Conciliación es un medio de acercar a las partes que se encuentran separadas por un diferendo, para que ellas, por sí mismas, y con la ayuda de un tercero, el conciliador o de sendos conciliadores designados por las partes, encuentren la solución de un conflicto surgido o eviten uno eventual.

En el derecho individual los profesores Francisco Niño y Roberto Mejía en procedimiento laboral teórico y práctico expresan:

" La conciliación es un arreglo amistoso por medio del

las partes litigantes o los presuntos litigantes, arreglan su diferendo laboral y le ponen fin ante un funcionario público"¹.

El tratadista Domingo Campo Rivera en su obra Derecho Laboral Colombiano, define la conciliación así:

" Conciliar significa poner de acuerdo a los extremos de una relación determinada, entre los cuales existen puntos de vista o intereses opuestos; es encontrar una fórmula de avenimiento que consulte los intereses de patronos y trabajadores"².

Sería esta la definición de la conciliación en el campo del derecho colectivo.

Las definiciones transcritas , a mi entender, adolecen de una deficiencia importante, que para efectos de claridad y de total comprensión del estatuto en estudio vale la pena puntualizar. En efecto; ambos textos pasan por alto una cuestión de indudable importancia, cual es la relacionada con el objeto sobre el que versa o puede

¹ NIÑO, Francisco y MEJIA E. Roberto. Procedimiento Laboral Teórico y Práctico. Bogotá, Temis, 1975, p.53.

²CAMPOS, Domingo. Derecho laboral colombiano. Bogotá, Temis, 1973. p. 38.

versar la conciliación, ya que por la naturaleza misma del derecho laboral, la conciliación solo puede recaer sobre derechos inciertos y discutibles. Sobre aquellos que no admiten duda o controversia, es decir, sobre derechos ciertos la conciliación no es posible, y de efectuarse estaría viciada de objeto ilícito y es por esa razón por la cual tan importante factor no puede ser excluido de una definición que pretenda dar clara idea de lo que en Derecho Laboral significa la figura jurídica que se analiza.

Al respecto de la segunda definición consignada, además de lo anotado, peca por imprecisión al querer decir que sólo ante un funcionario público es posible realizar la conciliación. Ello no es así. En el campo del derecho individual del trabajo si es exacta tal apreciación, pero no lo es en torno a las relaciones colectivas, pues en ella no hay mandato legal que haga necesario la intervención de un representante del Estado para llevar a cabo la respectiva conciliación.

Para tener idea clara de lo que significa dentro del derecho del trabajo la conciliación, expongo lo siguiente: y no con el ánimo de creer que la definición que propongo abarca en su totalidad el concepto de la institución de que se trata; se puede afirmar que es el acto jurídico

por medio del cual, dos partes: trabajador - patrono, con intereses contrapuestos, y con la ayuda de un tercero ajeno a la controversia y sin poder decisorio, ponen fin a sus diferencias, recayendo tal acto jurídico sobre derechos controvertidos y controvertibles.

Con el fin de que sobre la institución de la conciliación no quede ninguna duda, se analizan a continuación los elementos esenciales que la conforman y sin los cuales no se puede concebir su configuración.

Primero: Existencia del conflicto. Sin él, la conciliación es inexistente e inimaginable, su objeto específico es el de solucionar el que se presente entre las partes con intereses y posiciones jurídicas divergentes. Debe ser tal el conflicto real y aparente, evitando así la simulación. Debe girar como ya se insistió, sobre derechos controvertidos y esencialmente controvertibles; finalmente, su objeto debe ser lícito; que el conflicto no gire sobre pretensiones que choquen contra el ordenamiento jurídico vigente ni contra los estamentos de lo moral.

Segundo: Las partes en conflicto. Las partes son quienes protagonizan y quienes se encuentran enfrentados en el proceso conciliatorio. De su parecer depende que se llegue o no a realizar el acuerdo de voluntades: Las partes

deben ser libres para que cada una de ellas acepte o rechace las propuestas de la otra y del conciliador; deben ser capaces, y, en fin, deben conocer con precisión los términos y condiciones en que se realiza la conciliación.

Tercera: El conciliador. Es la persona o personas que, una vez informadas del diferendo que separa a las partes propone distintas posibilidades de arreglo, siempre sin la capacidad decisoria sino a modo de invitación al acuerdo. Las calidades y condiciones en que el conciliador cumple su función varían según se trate de que la conciliación se realice en el campo del derecho individual o en el derecho colectivo, que se estudiarán detenidamente más adelante.

2. RESEÑA HISTORICA

A manera de reseña histórica se debe tener en cuenta, la importantísima sentencia de 1948 emitida por el ya desaparecido Tribunal Supremo del Trabajo, que consignó cuando de los antecedentes históricos de la conciliación puede decirse.

Con fundamento en tal providencia, paso a esbozar la evolución histórica y los orígenes de la conciliación, con el fin de ubicarla antes de adentrarme en su estudio detallado.

2.1. EN ROMA

Se habló de las ventajas de la transacción, y se recomendó la aveniencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual se considera liberal y a veces hasta provechoso.

En Roma, el templo de la concordia estaba ubicado antes del Foro indicando esta posición, que las personas con

actitudes encontradas tenían la posibilidad de evitar el juicio en el foro, y que si llegaran a él, era obligatorio intentar la conciliación.

2.2. EN LA IGLESIA

La iglesia siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas, peligrosas para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz, de caridad y de mansedumbre evangélicas. En el evangelio se encuentran tres textos importantísimos que pueden considerarse como precedentes concretos. Expresa uno de ellos:

" Al que quiera litigar contigo y quitarse la túnica, dale también el manto".³

" Se transigente con tu adversario pronto, mientras estés con él en camino, no sea que te entregue al juez".⁴

"Si pecare contra tí tu hermano, ve y corrígele a solas, si te oyere, habrás ganado a tu hermano; pero si no te oyere, lleva contigo uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra..."⁵

³SANTA BIBLIA. Antiguo testamento. San Mateo. Primera. Sociedades Bíblicas. Bogotá. 1960.p.875.

⁴Ibid, p. 877

⁵ Ibid, p. 877.

2.3. EL FUERO JUZGO

En la Ley 15, título primero, libro segundo del fuero juzgo se habla de los mandaderos de paz, avenidores, pero estos funcionarios no eran una institución permanente, sino que eran nombrados en cada caso por el Rey para avenir y conciliar los pleitos que éste les indicaba determinadamente.

No fomentaba, el fuero la aveniencia entre los litigantes, como medida general, por la ley 5ª, título segundo, libro segundo, la prohíbe, una vez comenzado el juicio bajo pena de pecar al rey, tanto lo que fuese que se reclamase en la demanda.

2.4. LAS PARTIDAS

En ellas no se encuentra regulada la conciliación o aveniencia aunque si existe la institución de los avenidores o amigables componedores que presenta su analogía con aquella, pero que difiere en que la amigable composición es un verdadero juicio en el que los litigantes eligen sus jueces que han de decidirlo por medio de una sentencia o laudo.

2.5. ORIGENES

Se ha estimado que fueron poderosos en el ánimo revolucionario para la adopción de la institución de la Conciliación los escritos de Voltaire, por ejemplo decía éste es una carta escrita en el año de 1745:

La mejor ley, el más excelente uso, el más útil que yo haya visto jamás en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro son obligados a ir ante el Tribunal de los Jueces Conciliadores llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a éstos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en hacernos mutuamente infelices nosotros vamos a arreglaros sin que os cueste nada. Si el furor por pleitar es sobrado fuerte en estos litigantes, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; enseguida los jueces lo envían a buscar una segunda, una tercera vez, si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandonan a la imputación de los cirujanos los miembros gangrenados, entonces la justicia hace su obra.⁶

⁶VOLTAIRE, Roberto. Citado por VALENCIA ZEA, Arturo. Derecho civil contratos. 2ª edición. Bogotá. Temis, 1979. p. 79.

Lo anterior puede decirse que son apenas procedentes de la institución, en su forma actual tuvo su origen en el siglo XVIII, y se generalizó con la Revolución Francesa, que la prohió con entusiasmo.

La revolución en efecto, se dispuso por medio de la Ley de agosto 24 de 1806, que no admitiría demanda alguna civil sin previo intento de la conciliación y que a esto no podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron benéficos los resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, que fue otro de los de Napoleón, la mayor parte de las audiencias, el tribunado y el Consejo de Estado, recomendaron que fuese suprimido, pero no obstante fue conservada la conciliación como obligatorio. Y por decreto de Octubre 30 de 1835 se ha tratado de darle la mayor eficacia a esta etapa preliminar.

En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Nacional de 1812, excepto en algunas leyes especiales, principalmente mercantil, como las ordenanzas de Bilbao, en las que se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propagan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matrículas

de marina respecto de los matriculados u aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos.

También en España, es una instrucción dirigida a los corregidores el día 15 de mayo de 1788, se les había ordenado que evitaran, en cuanto de ellos dependiera y les fuera posible, los pleitos, procurando la aveniencia entre las partes al objeto de que se compusieran amistosa y voluntariamente, para lo cual deberían hacer uso aquellos funcionarios de la persuasión y no dando por terminado su intento sino después de emplear todos los medios persuasivos cuando encontrasen completamente irreconciliables y muy enconados los ánimos de los litigantes, de su suerte que fuere necesario llegar a la vía judicial para que el juez o tribunal resolviese.

Así mismo la Ley Tercera de junio de 1821, de dicho país prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios llamados de conciliación, trámite, indispensable para poderse iniciar un juicio, imponiéndose como obligatorio, con cuyo carácter pasó a la Ley de enjuiciamiento civil de 1885, si bien en ésta dejó de ser juicio y correspondió a los jueces de paz.

En esa ley de enjuiciamiento fue regulada de modo que

se la impone como obligatoria a las partes antes del comienzo de un pleito, y el juez municipal y los hombres que pueden intervenir en la Conciliación tienen como deber aproximar a las partes contendientes, esta medida era con el objeto de evitar un posible proceso.

2.6. LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION COLOMBIANA Y SU EVOLUCION

La conciliación, desde su tímida aparición hasta lo que es hoy dentro de nuestras leyes, pocos pasos ha dado. La ley 21 de 1920 fué la primera en hablar de la conciliación en Colombia, elevándola a requisito esencial dentro del trámite para solucionar los conflictos colectivos de trabajo. Dicha ley adicionó la Ley 78 de 1919, la cual trataba sobre el derecho de huelga, sin regular debidamente su ejercicio, lo que intentó hacer la citada ley 21 de 1920, la cual, en lo que a conciliación respecta es en esencia lo que hoy rige. Es decir, sentó los principios generales básicos que ha venido acogiendo el legislador, introduciéndole pocas y superficiales normas.

Estatuía el artículo 6º. " toda diferencia que no se haya podido resolver por arreglo directo, está sometida a la acción conciliadora de un tercero nombrado de común acuerdo por las partes, o a la de dos personas designa-

das por cada una de las partes interesadas".

Las personas nombradas deben ser colombianas, deben conocer los negocios de la empresa o establecimiento y ser mayores de edad.

El artículo 7º de la ley en comento, disponía que las personas o persona que haya aceptado el cargo de conciliador deben entrar a funcionar dentro de las 24 horas siguientes a su designación, y convocarán inmediatamente a los delegados de los empleados y a los de las empresas o establecimientos para que les suministren todos los datos e informaciones necesarios para el desempeño de su cometido.

Posteriormente apareció el Decreto 2350 de 1944, que en materia de conciliación significó un gran avance y al mismo tiempo introdujo conceptos y regulaciones más concretas.

Además es conveniente tener en cuenta la ley 50 de 1990 y lo que ha dicho la Oficina Internacional del Trabajo, uno de los rasgos definitivos de la jurisdicción del trabajo es la importancia que ésta le da a la tentativa de la conciliación la cual debe preceder a la instancia, antes de que el conflicto entre en la faz judicial. A manifestado esa autorizada oficina que la conciliación

es una de las notas características de la justicia del trabajo, y así lo han aceptado de la doctrina en el nuevo derecho, especialmente los expositores del derecho procesal de trabajo. Y ha agregado aún más la entidad Ginebrina: " Es preciso ver aquí la conciliación, una de las ventajas más comunes y más grandes de los tribunales especiales del trabajo. En efecto, el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad que cada una de las partes pone para comprender el punto de vista de la otra. Las estadísticas demuestran que en la práctica, se resuelve de esta manera un gran porcentaje de conflictos individuales de trabajo.

2.7. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION

Diversos autores han expuesto teorías en cuanto a la naturaleza jurídica de la conciliación, me limito a expresar de ellas a manera de ejemplo e ilustración.

El famoso procesalista Chiovenda, al estudiar el sujeto que promueve e invita a la conciliación afirma que:

El Estado se reserva para sí dicha función, sosteniendo

que tal posición es explicable, cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intente la conciliación, mayor será la posibilidad de que se logren los objetivos del arreglo directo entre las partes, sin largos procesos judiciales, y descargando un poco la justicia del inmenso trabajo que tiene entre sus manos. Afirma, además, que es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero, en sí misma, no forma parte de dicho procedimiento.⁷

Krotoschin afirma: " Que ella es, en Alemania, una institución de Derecho Nacional de los órganos jurisdiccionales con eminente carácter público".⁸

Bellón la considera como el medio idóneo para evitar conflictos litigiosos, apoyando y propugnado por el Estado representado en el órgano judicial, que es de donde deriva su carácter de orden público".⁹

Nuestra Corte Suprema de Justicia, en repetidas ocasiones ha expresado un pensamiento respecto a la naturaleza jurídica de la conciliación. Y lo ha hecho de dos puntos

⁷CHIOVENDA, Citado por DEVIS ECHANDIA, Hernando. Compendio de Derecho Procesal Civil. Parte General. 3ª edición. Bogotá. 1973. p. 87.

⁸KROTOSCHIN. Citado por Chioventa. Ibid., p.89

⁹BELLON L. Citado por CAMACHO RODRIGUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Bogotá. 1973. Tomo I. p. 56.

de vista diferentes: El uno, esclarecer si la conciliación es de orden público y el otro, si es un acto de jurisdicción voluntaria o contenciosa.

Por el carácter social que encierra la conciliación, cual es procurar la armonía de la sociedad, buscando prontas y expeditas soluciones a los conflictos jurídicos que tengan entre sí sus asociados, y por el hecho de que la conciliación tiene que intentarse, según textos procedimentales claros y expesos, que se sabe son de orden público y por lo tanto no se puede pretermitir, so pena que posteriormente la actuación judicial esté viciada de nulidad, o de que no se pueda pasar válidamente a la siguiente etapa en la solución del diferendo colectivo, ha concluido la alta corporación que sin lugar a dudas la conciliación es de orden público.

Respecto al segundo problema, es decir, si la conciliación es de carácter voluntario o contencioso, transcribo a continuación un aparte de sentencia del Tribunal Supremo del Trabajo dictado en fallo de 1948 y que para el caso es pertinente.

Un procesalista francés de reconocida autoridad, dice que no se ha discutido que la conciliación es un acto de jurisdicción graciosa y el efecto de un argumento

incontestable en ese sentido. En verdad, manifiesta que cuando se provoca la conciliación frente al juez de paz no se trata de decidir un litigio, sino de llegar a un acuerdo. No busca en efecto, saber quien tiene la razón o quien carece de ella, sino de cual lado se encontrará la buena voluntad de entendimiento. Y cita como ejemplo irrefutable el de que el juez conciliador debe concretar su actividad y cerciorarse de que las partes se avienen o de que no logran entenderse, pero puede ordenar la práctica de ninguna prueba para formar su convicción porque allí no va a juzgar.¹⁰

A lo anterior se puede agregar que entre nosotros lo que es obligatorio no es la conciliación en sí misma, y tampoco lo es la celebración de la audiencia de conciliación con asistencia de las partes en conflicto, como ocurre en algunos juicios civiles; el divorcio por ejemplo sino simplemente el cumplimiento procesal de surtir la respectiva audiencia de conciliación. Si las partes, o una de ellas no concurre, o si el acuerdo no es posible o si es parcial, se declara surtida y clausurada tal audiencia, y el proceso se continúa con las restantes audiencias de trámite y de juzgamiento.

¹⁰ COLOMBIA. Tribunal Supremo del Trabajo. Sentencia de Diciembre 15 de 1948. Gaceta Judicial. Bogotá, 1948.

En base a la tesis expuesta de que la conciliación no pertenece a la jurisdicción contenciosa, en Colombia se da el hecho de que existiendo un diferendo, y un ánimo conciliatorio entre las partes, la conciliación puede llevarse a cabo prescindiendo de la intervención del funcionario judicial, y realizarla ante funcionario de carácter eminentemente administrativo, como lo son los inspectores del Ministerio de Trabajo, obteniendo también por este medio, todos los resultados y ventajas que la conciliación conlleva.

Además de lo anterior no sobra resaltar el que la conciliación se realiza por las partes libre y espontáneamente, sin presiones ni influencias de ninguna especie, aunque si con sugerencias e invitaciones al arreglo, lo cual constituye labor esencial del conciliador.

Enfocando el problema desde otro punto de vista, que naturaleza jurídica tiene la conciliación considerada independientemente de sus efectos, características y elementos?. Qué es ella misma? y sobre qué principios jurídicos descansa?. A mi modo de observar, la conciliación se sustenta en el importante principio jurídico de la autonomía de la voluntad privada.

Se apoya, básicamente en el hecho de que dos personas

o dos grupos trabados en un conflicto cuya naturaleza es de orden público, conflicto en el ámbito del derecho laboral, pueden solucionarlo por vía de conciliación, apreciándose así la libertad de nuestra organización social y jurídico político está comprometida a brindar a sus integrantes; por principios exclusivos del derecho de trabajo, su evolución y de su filosofía propia, la autonomía privada para estos efectos se ve limitada y reglamentada de manera específica. Y me refiero al hecho ya mencionado de que la conciliación solo puede versar sobre derechos controvertidos y esencialmente controvertibles, lo cual debe garantizar el Estado, interviniendo directa y activamente en ella, por medio de los representantes del caso.

El instrumento ordinario e idóneo para que las personas ejerzan debidamente esa autonomía de la voluntad que la sociedad le reconoce, es el acto jurídico es por eso que en el capítulo respectivo definí la conciliación primeramente como un acto jurídico, entendiéndose por tal cosa la manifestación directa y reflexivamente encaminada a producir, modificar o extinguir efectos jurídicos. No es del caso en este trabajo adentrarme en la antigua y enconada discusión de tratadistas de lo que para unos es acto jurídico y para otros negocio jurídico.

Basta decir, resumiendo, que en la naturaleza jurídica de la conciliación encontramos profundos arraigos democráticos, hondas y valiosas repercusiones dentro de la vida social.

2.8. PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LA CONCILIACION

Como quedó expuesto anteriormente, en este trabajo se estudia y analiza la conciliación desde el punto de vista de un acto jurídico, y como tal, sus principales características son las siguientes:

Es bilateral, es sinalagmático, declarativo, solemne, adstantien actus, dirimente, dispositivo, oneroso y hace tránsito a cosa juzgada. A continuación, se estudian cada una de esas peculiaridades.

- Es un acto jurídico bilateral. Por cuanto en su realización intervienen dos voluntades, formadas cada cual por una o varias personas, además las dos partes contraen obligaciones recíprocas; el patrono, la de pagar una suma de dinero, indemnizar al trabajador, etcétera. Y el trabajador, a declarar en virtud de la conciliación o paz y salvo al patrono, por todo concepto actual o eventual, o, en su caso, a cumplir la Convención Colectiva que dentro de la etapa conciliatoria se acuerda y

firma. Este es el primer paso.

- La Conciliación. Es un acto jurídico sinalagmático perfecto por cuanto, como se vió todas las partes intervinientes, quedan inmediatamente obligadas desde el momento en que la conciliación ha sido celebrada. Este ha sido un concepto que usaban los romanos, y que a pesar de ser similar a la noción de bilateralidad, aclara e ilustra el punto anterior.

- La Conciliación es un acto jurídico declarativo. Por que las partes exponen y precisan una serie de hechos, como la existencia de un contrato de trabajo, su duración, remuneración, etcétera, y puesto que sobre los derechos y obligaciones que emanan de esa relación no hay certeza jurídica, concilian la determinada manera. Muchas veces las partes reconocen hechos y situaciones, y los aclaran.

- La Conciliación es un acto jurídico solemne. No es suficiente, para su realización y validez, el que las partes ajusten sus voluntades, pongan fin entre ellas al conflicto surgido, sino que es esencialmente necesario que el funcionario público correspondiente esté presente para que le dé el visto bueno, y le imparta su aprobación, todo lo cual tiene que realizarse dentro de audiencia pública, respondiendo al principio de la

oralidad que preside orienta el procedimiento laboral en Colombia. Además de lo anterior, el acuerdo conciliatorio debe constar en un acta que lleve la firma de las partes, el funcionario público y de su secretario.

Para el Derecho Laboral Colectivo, también y con mayor razón, es aplicable la anotada característica de solemnidad, ya que nuestro código sustantivo del trabajo señala una serie de requisitos, términos y condiciones, por lo demás de manera un tanto casuística, todos ellos obligatorios, que hacen que la conciliación como etapa en el arreglo de los conflictos laborales de carácter colectivo sea eminentemente formal y solemne, además de la dicha, el estatuto laboral sancionado, ordena levantar actas de todos los nombramientos, convenciones, pactos etcétera, con destino a las partes y al Inspector del Trabajo o, en su defecto, al Alcalde Municipal.

El acta contentiva de la conciliación es un requisito ad-substantiam actus de la misma. Esta característica es una consecuencia y ampliación de la solemnidad ya comentada. Transcribe para el caso, a partes de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, proferida el 1º de febrero de 1974.

Como los artículos 20 y 78 del código procesal laboral señalan los requisitos necesarios para la validez del

acto conciliatorio, que una vez llevado a efectos tiene fuerza de cosa juzgada y equivale por tanto a una sentencia, tales formalidades o requisitos están estatuidos procesalmente ad substantiam actus, solamente con aquella acta contentiva de la conciliación adelantada con las especificaciones determinadas por esos preceptos objetivos de obligatorio cumplimiento, puede demostrarse ese acto jurídico; es decir, que las formalidades preceptuadas por los artículos citados, conducen no solamente a la validez de la conciliación, sino su forma de demostrarla y la ley no autoriza ningún otro medio probatorio para esos efectos. Se ve la gran importancia y sobre todo, desde el punto de vista probatorio, que tiene el acta de conciliación.

Lo dicho, es aplicable a la conciliación en derecho laboral colectivo, y además de ello, el Código Sustantivo del Trabajo exige el depósito de la Convención Colectiva; esto es, copia del acuerdo convencional, ponerlo a disposición del Ministerio del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la firma, so pena de producir ningún efecto.

La conciliación es un acto jurídico dirimente. Puesto que con ella se pone fin a una controversia surgida del contrato de trabajo, o de las relaciones colectivas obrero - patronales. Tal vez sea ésta una de las principales

características, ya que, por esencia y naturaleza la conciliación tiene por fin zanjar, dirimir, ajustar y terminar las diferencias; total o parcialmente, según haya habido acuerdo en todos los puntos controvertidos o en alguno de ellos.

- La conciliación es un acto dispositivo. En efecto por medio de ella, las partes disponen de sus derechos, cediendo unos y asegurando y concretando otros. Es por eso que para el acto conciliatorio sea válido, requiere necesariamente ciertas circunstancias de capacidad y debida representación en quienes lo celebran. Es necesario repetir la prohibición expresa que tiene el trabajador de conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles. Por tal razón esta característica de la conciliación, la de ser dispositiva, está limitada como tantas veces se ha anotado, a derechos que sean controvertidos y esencialmente controvertibles.

Es un acto jurídico oneroso: Puesto que tiene por objeto el provecho económico de ambas partes intervinientes gravándose cada una a beneficio de la otra; las partes se hacen concesiones recíprocas de carácter económico. Y por último tenemos:

La conciliación hace tránsito a cosa juzgada. Producién-

dose el hecho de que ella no pueda ser modificada por ninguna decisión posterior; e impone al juzgador la obligación de declarar la excepción de cosa juzgada, como previa cuando así se propone a abstenerse de tocar el fondo del ámbito del asunto cuando debe resolver en fallo.

Por la enorme importancia y consecuencias jurídicas que esta característica conlleva, y por razones de método, se analizará posteriormente de manera más amplia.

2.9. REQUISITOS ESENCIALES DE LA CONCILIACION

La conciliación tiene unos requisitos esenciales, necesarios para que sea válida, eficaz y para que produzca plenamente sus efectos jurídicos propios. Ellos son:

Que las partes sean legalmente capaces, que expresen su consentimiento libre de vicios; que recaiga sobre un objeto lícito y que tenga una causa también lícita.

Capacidad. Se entiende por tal, la facultad que tiene una persona para ejercer sus derechos, y para contraer obligaciones. Como en materia de conciliación en derecho laboral individual, no hay norma expresa que regule la capacidad para celebrarla, hay que echar mano de las normas generales que trae el código sustantivo del traba-

jo sobre capacidad para celebrar el contrato de trabajo.

La edad mínima para celebrar el contrato de trabajo es de 18 años , artículo 29 Código Sustantivo del Trabajo.

Esta es la norma general que señala la capacidad absoluta.

La capacidad relativa la tienen quienes hayan cumplido 18 años de edad, y que requieran para celebrar el contrato de trabajo, una autorización previa y escrita de sus representantes legales, o , en su defecto del Inspector de Trabajo, o del Alcalde Municipal o del Inspector de Policía del lugar donde deba cumplirse el contrato de trabajo, artículo 30 del código laboral.

De diferentes disposiciones del código sustantivo del trabajo , se desprenden que la edad mínima para celebrar el contrato de trabajo es de 14 años, como por ejemplo, la edad mínima para el contrato de aprendizaje para afiliarse a un sindicato, etcétera. Este principio tiene sus excepciones en los contratos de trabajo cuyo cumplimiento se lleva a cabo por una industria puramente familiar, y en las labores agrícolas, para lo cual también es necesaria la autorización antedicha.

Ahora bien, el artículo 30 del Código Sustantivo del Trabajo, que se refiere a la capacidad relativa de las personas menores de 18 años de edad y que se acaba de comentar, en su numeral segundo dispone:

"Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario, y llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes".

Por tanto, al menor de 18 años, y mayor de 14 años, que ha celebrado contrato de trabajo con la debida autorización previa, puede ejercer legales si llegare a ser necesario.

Bajo el principio jurídico de que el que puede lo más puede lo menos, se llega a concluir que esa misma capacidad para ejercer las acciones legales, es la necesaria para celebrar la conciliación.

En conclusión, toda persona mayor de edad, 18 años, tiene capacidad para conciliar sus diferencias emanadas de un contrato de trabajo, Y también tiene tal capacidad, que siendo mayor de 14 años, pero menor de 18 , haya obtenido previamente a la celebración del contrato de trabajo, el permiso legal respectivo.

En cuanto al Derecho Laboral Colectivo, respecto de las personas que actúan como conciliadores en la etapa así llamada, la ley es clara en establecer que deben ser mayores edad.

La Ley 50 de 1990 amplió la duración de las conversaciones en la etapa más importante en la negociación como lo es la de arreglo directo y eliminó la etapa intermedia de mediación, creada así por la Ley 39/85 en reemplazo de la antigua conciliación.

La llamada etapa de mediación, encaminada a procurar la solución de conflicto colectivo, consistía en la intervención obligatoria de Ministerio de Trabajo a través de un funcionario "mediador", que tenía la función de presentar a las partes fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras.

Consentimiento libre de vicios. El consentimiento es la manifestación de voluntades sobre un mismo objeto jurídico. Y, para ser válido, no puede adolecer de error, fuerza o dolo, de ser así la conciliación estaría viciada de nulidad.

En cuanto al error, el conciliador debe tener especial cuidado para evitarlo, ya que se supone que dicho conciliador

liador es, por la naturaleza de sus funciones, versado en derecho laboral. Igual cosa se puede decir de la fuerza y el dolo. Como el referido funcionario es quien da el visto bueno, o imparte la aprobación a la conciliación o debe él cerciorarse previamente que el consentimiento está debidamente expresado y libre de los anotados vicios.

Objeto: El objeto es en general sobre lo que recae el acto jurídico, tratándose de la conciliación, el objeto sería el cúmulo de las obligaciones que se crean al finiquitar el conflicto existente entre patrono y trabajador, o trabajadores.

Las obligaciones que se originan en la conciliación, y que son materia del objeto de la misma, pueden ser: De dar, de hacer, o de abstenerse de hacer, cualquiera de ellas válida, aunque las dos últimas no muy corrientes. El objeto debe ser lícito, es decir, acorde con lo moral y las buenas costumbres y, además, debe ser permitido por la ley. Tal objeto lícito debe existir al momento de crearse la obligación, o cuando se espera que exista, pues de lo contrario, su cumplimiento sería imposible.

Tiene que ser determinado o fácilmente determinable,

requisito también esencial para el cumplimiento de la obligación. Igualmente, debe ser física y moralmente posible, esto es, tiene que poderse cumplir dentro de las condiciones normales de modo, tiempo y lugar. Y por último, el objeto de la conciliación no puede recaer sobre derechos que sean ciertos e indiscutibles, solamente sobre derechos controvertidos y controvertibles, tal como se ha comentado. Esto obedece al principio jurídico laboral de la irrenunciabilidad de los derechos que conceden las leyes laborales tal como lo expresa el artículo 14 del código sustantivo del trabajo, y que a su letra dice:

" Carácter de orden público. Irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas, que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley".

Causa. La causa es el motivo o móvil que induce el acto o contrato. En la conciliación, las causas es común tanto para el patrono como para el trabajador y es, en cuanto a las relaciones individuales se refiere, poner fin a una controversia, evitando un litigio judicial incierto y beneficiándose así el trabajador económicamente, con dicha conciliación. Para el caso de las relaciones colec-

tiva, evitando el procedimiento arbitral , y/o, la huelga según el caso.

2.10. FUNDAMENTOS Y FINES DE LA CONCILIACION

Se analizan las bases sobre las que se funda la institución objeto de estudio, y lo que ella misma persigue en el campo del Derecho Laboral. Respecto a los fundamentos de la conciliación se transcribe a continuación lo que sobre el particular anota el distinguido profesor Tisseambauld: y que es muy aplicable a nuestro Derecho Sustantivo y Procesal Laboral.

La misma razón que no admite en el Derecho Laboral Procesal la función pasiva del juez frente a la contienda, es que la justifica a su vez la obligatoriedad con que se establece dentro de los procedimientos o antes de éstos la instancia de la conciliación . La naturaleza del conflicto de trabajo y las cuestiones que en el mismo se debaten, determinan la necesidad de instituir esta faz dentro del proceso que procura encontrar un avenimiento en las partes como resultado de recíprocas concesiones, siempre que ellas sean factibles y que desde luego respondan al deseo de procurar la paz en las mismas, por su propia decisión que es más eficiente que la paz impuesta por la autoridad y que origina reacciones

espirituales que afectan la normalidad de las relaciones posteriores a ellas.¹²

Según este autor y en un todo de acuerdo con lo anterior, el fundamento de la conciliación es la paz que debe reinar entre las partes contrapuestas, y que en sí misma, dicha paz, buscada por las partes, es preferible a la impuesta colectivamente por la autoridad.

Tal como está concebida la conciliación dentro de nuestras normas positivas, es indudable que su fundamento, efectivamente, es el de lograr el mutuo entendimiento entre dos partes enfrentadas, traduciéndose en bienestar social y armonía entre el capital y trabajo.

Sobre los fines de la conciliación, que a veces se confunde con sus fundamentos, al respecto ha dicho Cabanelas:

" La finalidad de la conciliación y el arbitraje consiste en evitar los disturbios sociales y económicos que resultan de los conflictos colectivos del trabajo, ya sea por la conciliación, obteniendo un acuerdo de las

¹²

TISSEAMBAULD, Francesco. Tribunales de trabajo. Derecho Procesal. s.t. Bogotá, Valencia, 1973. p. 167.

partes desavenidas ya sea por el arbitraje, encomendando a un tercero la solución de la discrepancia."¹³

Podemos sintetizar los fines de la conciliación así:

Primero: Poner fin al conflicto surgido a través de un acuerdo amigable. De esta manera, ambas partes terminan el conflicto o problema, produciendo armonía y entendimiento en la relación jurídica y en su terminación y liquidación.

Para el derecho colectivo de trabajo, este punto es de trascendental importancia, y de hondas repercusiones socioeconómicas, por cuanto si la conciliación se llega a un acuerdo convencional, las relaciones jurídicas laborales entre patrono y trabajadores, quedan claras y correctamente establecidas durante el término de la vigencia de tal acuerdo. Se crea así, indiscutiblemente, un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las relaciones obrero-patronales.

Segundo: Evitar el proceso judicial, el paso a las etapas siguientes en los conflictos colectivos. Efectivamente

¹³CABANELLAS, Guillermo. Contrato de trabajo. Parte general. Buenos Aires, 1963. Tomo 2. pp. 34-35.

por la conciliación se evita el litigio judicial, lo cual es una solución menos costosa en cuanto a dinero, tiempo, esfuerzo e inteligencia, y se libra además a las partes de las cargas y costas que conlleva todo proceso, asegurando así la solución de puntos inciertos y discutibles, por otro lado para nuestra justicia, de por sí tardía por sus mecanismos procesales, lentos y en la mayoría de los casos complicados, y por el gran número de negocios que cursan en los juzgados y tribunales, es muy beneficiosa la conciliación dada en los términos consagrados por la Ley. Por todas estas razones los abogados litigantes los seduce en gran manera el adagio popular de más vale un mal arreglo que un buen pleito, que refleja la bondad de la conciliación.

En cuanto a la parte colectiva, para ella es de indudable importancia la conciliación. Evita los disturbios económicos y sociales que se originan en los conflictos colectivos. No hace posible, si se logra el acuerdo convencional dentro de la conciliación, el pasar a las siguientes etapas de arbitramento, criticado por muchos por impráctico, pre huelga, y la huelga, redundando en beneficios económicos y sociales las partes, y, en general, para el país.

De otra parte la conciliación ayuda a la estabilidad

de las relaciones entre capital y trabajo, armonizando la desigualdad existente entre estos dos factores, por medio de los acuerdos colectivos a que se llega con ella.

Resumiendo lo expuesto, la conciliación tiende a evitar los litigios, equitativamente, en forma directa y adecuada, y a contribuir con la armonía social por conducto de la solución amigable de conflictos, tanto de carácter individual como colectivo, y respecto a los primeros, evitando acumulación innecesaria de juicios en los despachos judiciales.

2.11. EFECTOS DE LA CONCILIACION

Cuando ya ha sido celebrada la conciliación, cuáles son los efectos y consecuencias que conlleva?. Cuáles las acciones que tienen las partes para que se cumplan las obligaciones estipuladas en el acta conciliatoria?. Qué ocurre si, una vez celebrada la conciliación, una de las partes pretende revivir el debate jurídico que se finiquitó con tal celebración?

Se analizan a continuación estos puntos de inmensa importancia ya que de los efectos jurídicos que produce la conciliación se derivan grandes ventajas para quienes se acogen a ella como medio de solución de sus diferendos

laborales.

En primer lugar hay que aclarar que los efectos que produce la conciliación son inmediatos, tanto en el campo individual como en el colectivo. Expresa en su tenor el artículo 78 del Código Procesal del Trabajo, en lo pertinente: "Si se llegare a un acuerdo se deja constancia de sus términos en el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada, y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale". Dispone, que los efectos son inmediatos, aunque el cumplimiento de las obligaciones pactadas se lleve a cabo según lo pactado.

El ilustre profesor Manuel Alonso García dice:

"La consecuencia es que los términos del acuerdo de conciliación, el acuerdo mismo, se incorporan a todas las relaciones de trabajo interindividuales afectadas por él mismo, como consecuencia del acto expansivo de la pretensión o del conflicto colectivo planteado. Por lo tanto, tal acuerdo produce de manera automática la sustitución del contenido anterior por el nuevo, o sea la novación de todos cuantos contratos individuales de trabajo caigan bajo los efectos del acuerdo de conciliación aparte naturalmente de la consecuencia o efectos

de carácter obligatorio entre las partes.¹⁴

Paso a analizar los diferentes efectos que conlleva implícitamente la conciliación.

La conciliación hace tránsito a cosa juzgada, a mi modo de ver, es el efecto más importante de la conciliación al producirlo, adquiere ella el carácter de definitiva, creando una seguridad jurídica de gran valor para las partes.

La cosa juzgada es una institución que, en general, responde al viejo principio romano *non bis in idem* refiriéndose a la conciliación, a mi modo de ver la cosa juzgada es una excepción al principio general de que ella solo es aplicable a sentencias debidamente proferidas en juicios contenciosos, ejecutoriados; pero por expresa disposición del legislador, se le dió prerrogativa de gozar de los efectos de la cosa juzgada y por tal, es lícito, para efectos de su estudio, asimilar a una sentencia.

Pero, qué es la cosa juzgada?. La cosa juzgada es una institución originada en la necesidad de dar seguridad jurídica a los derechos ciudadanos que han sido debati-

¹⁴ GARCIA, Manuel Alonso. Derecho procesal del trabajo. Barcelona. Castellana, Tomo I, p. 67.

dos en procesos contenciosos, de tal forma que la sentencia firme que haya dado fin a dichos procesos, sea inmutable. De no ser así, reinaría la incertidumbre jurídica, atacando directamente la paz social y el orden público.

Cuáles son los efectos de la cosa juzgada? Escuchemos al profesor Devis Echandía, que en su Tratado de Derecho Procesal Civil, parte general, responde de inmejorable manera a la pregunta antedicha.

Como operan los efectos de la cosa juzgada, el procesal y el material, su inmutabilidad y su definitividad, operan de manera análoga ya que éste es consecuencia de aquél.

El primero impone a los jueces, tanto quienes dictaron la sentencia definitiva como a los demás, la prohibición de entrar a resolver sobre el fondo de las pretensiones que han sido materia de la sentencia y los otorga el derecho de paralizar la acción que se ejercita con desconocimiento de ella, si se les alega y prueba como excepción previa, o de inhibirse a resolver en el fondo, si deben hacerlo en la sentencia; por otro lado, otorga a las partes el derecho de impretar la suspensión definitiva del juicio, o esto parte de las pretensiones incoadas cuando existe cosa juzgada parcial y no total, mediante la excepción previa o la inhibición de la decisión de

fondo, si le alegan como excepción perentoria para su estudio en la sentencia, y les impone la obligación de abstenerse de revivir esa pretensión resulta positiva o negativamente.

El segundo otorga la definitividad de la declaración de certeza contenida en la sentencia, entendida en un sentido amplio y con inclusión de las declaraciones constitutivas, haciéndola indiscutible en procesos posteriores, y por esto les otorga a las partes el mismo derecho y les impone igual obligación, que el efecto procesal.

Tiene la cosa juzgada una función de la eficacia negativa; la prohibición a los jueces para decidir sobre lo que resuelto, inmutabilidad, y una función de eficacia positiva; la seguridad o definitividad que le otorga a las relaciones jurídicas, materiales sobre que versa la decisión.

La cosa juzgada no es, un efecto de la sentencia, sino de la voluntad del Estado manifiesta en la Ley que la regula.¹⁵

¹⁵ DEVIS, Op. Cit. p. 78.

Vale la pena repetir, para el cabal entendimiento de lo transcrito, que cuando se habla de sentencia, por ministerio de la Ley, a ella se asimila la conciliación.

Así que si posteriormente a la realización de una conciliación, una de las partes pretende accionar judicialmente contra la otra, por la excepción previa o perentoria de cosa juzgada, ella debe ser declarada, impidiendo al fallador analizar el fondo del asunto. Se ve así la inmensa importancia que tiene la cosa juzgada, le da seguridad jurídica al acuerdo conciliatorio, ya que por virtud de ella, es inmutable y definitiva lo acordado en tal acto jurídico.

Pero para que opere la excepción de cosa juzgada, y para que la conciliación esté cobijada por ella, deben concurrir ciertas condiciones indispensables.

Primero : Que el proceso que se intenta, verse sobre el mismo objeto sobre el cual versó la conciliación, es decir, que lo constituyen las pretensiones de la demanda, petitum, coincidan con los conceptos que fueron conciliados en su oportunidad, vg. que si se concilió sobre la cuantía, se pida nuevamente su reconocimiento en el proceso posterior.

Segundo: Que el proceso se fundó en la misma causa que motivó la conciliación, según la doctrina, se entiende por causa para efectos de la cosa juzgada, el relato histórico de los hechos y circunstancias de donde cree el demandante derivar sus pretensiones. Es procesalmente la causa petendi. Y debe ser idéntico a la causa que motivó la conciliación, es decir, el contrato de trabajo. Es por ello de gran importancia que el acta de conciliación queden claramente establecidos los extremos del contrato de trabajo, es decir, la fecha de su celebración, y la de su determinación. Y por último:

Tercero: Identidad de las partes. Que quienes en el pretendido proceso figuran como demandante y demandado, hayan sido en la conciliación las mismas personas, naturales o jurídicas, o los sucesores de aquellas, artículo 332, inciso 2º del Código de Procedimiento Civil.

Sobre la conciliación no procede el recurso extraordinario de revisión, aunque el código de procedimiento civil dispone que la cosa juzgada no se opone a tal recurso, nuestro código procesal del trabajo no lo contempla en la enumeración taxativa que de los recursos procedentes en los asuntos del trabajo, hace en artículo 62.

Aunque la conciliación como solución de los conflictos

colectivos es definitivo e inmutable durante su vigencia con excepción de lo contemplado por el artículo 480 del Código Sustantivo del Trabajo, revisión de la Convención Colectiva por imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, no es técnico, para ese caso, afirma que también se aplica el principio de cosa juzgada. Lo que ocurre es que la convención colectiva firmada en la etapa conciliatoria tiene que contemplar su término de vigencia, durante el cual, con la excepción anotada, no es susceptible de cambio, ni de nuevo examen.

Al relieves en lo antes expuesto, la cosa juzgada como uno de los efectos de la conciliación, podemos resaltar otro efecto importantísimo y que juega un valioso papel dentro del marco legal que es: el mérito ejecutivo que presta y conlleva el Acta Conciliatoria. Quiere decir esto, que el medio coactivo para exigirle al deudor re-nuente el cumplimiento de las obligaciones contraídas en la conciliación es el proceso ejecutivo, el cual tiene un trámite especial, con su propia fisonomía y características. Tiene lugar dicho proceso, cuando se aduce como prueba de las obligaciones que tiene el demandado, un título ejecutivo. Y se entiende por tal, el documento en el que consta el derecho que ha de hacerse efectivo por la ejecución, y cuya calidad de ejecutivo es declarado por la ley.

do,

También se asemejan en que , siendo las dos un acto jurídico, pueden realizarse antes o dentro del juicio, y en que las dos producen el efecto de cosa juzgada, en concordancia con el artículo 2483, del código civil que prescribe: la transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia... y el artículo 78, del Código Procesal del Trabajo, comentado con anterioridad. Además ninguna de las dos, si de asuntos laborales tratan pueden recaer sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Las diferencias entre la conciliación y la transacción tenemos: la transacción tiene su fuente solamente en la voluntad de las partes, es decir, es un contrato eminentemente privado. La conciliación, en cambio, siempre tiene que estar precedida por un funcionario del Estado quien hace el papel de conciliador, ya sea el juez, o el Inspector de Trabajo. Por lo tanto en la transacción solamente intervienen las dos partes trabas en conflicto, mientras que en la conciliación, además de ellas, es necesaria la presencia del conciliador.

La audiencia de conciliación, en la cual el funcionario propone, impulsar - promueve el arreglo amistoso, debe surtirse necesariamente en todo juicio, so pena de nu-

3. LA CONCILIACION Y OTRAS FIGURAS JURIDICAS

Aunque la conciliación tiene su propia fisonomía, características y régimen jurídico, hay algunas figuras jurídicas que con ella tienen similitudes, pero también diferencias, todo lo cual se estudiará más adelante.

3.1. LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION

El artículo 2469 del Código Civil, define así la transacción: " La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual".

La principal semejanza entre la conciliación y la transacción es, sin duda alguna, el hecho de que las dos figuras jurídicas son medios de composición de la litis; ambas tienen como finalidad poner término a un diferendo surgido entre dos o más personas por medio de un arreglo amigable; y ambas previenen el debate judicial a que habría lugar si el conflicto no es transado o concilia-

lidad de las subsiguientes actuaciones procesales. La transacción no es obligatoria intentarla en ninguna instancia del proceso. Para que la transacción sea válida y produzca sus efectos plenamente, el único requisito que se requiere es que hayan consentimiento o sea en otras palabras el acuerdo de voluntades, mientras que la conciliación requiere esencialmente que el funcionario público que la presida, le dé el visto bueno, y le imparta su aprobación.

La conciliación es un acto jurídico privativo del derecho laboral. La transacción puede celebrarse en ámbitos diferentes al del derecho del trabajo.

3.2. LA CONCILIACION Y LA MEDIACION

La mediación consiste en una composición contractual cualquiera, que se logra con la intervención de un mediador que aproxima a los litigantes hacia esa solución o composición contractual y no necesariamente mediando la justicia.

Como similitudes, encontramos que en las dos figuras interviene un tercero, cuya misión es la de acercar a las partes proponiendo fórmulas para tal fin. Tanto con la conciliación como la mediación, se previene un

litigio o se le pone fin al ya existente. Las diferencias entre estas dos figuras son, en la mediación el tercero llamado mediador es designado de común acuerdo por las partes, mientras que en la conciliación será siempre el funcionario administrativo, ya sea el Inspector de Trabajo, o el funcionario jurisdiccional, el juez, según se trate de conciliación antes o dentro del juicio.

La finalidad esencial de la conciliación, por su naturaleza y por ser institución propia del Derecho del Trabajo es buscar la composición justa entre las partes trabadas en conflicto. La finalidad de la mediación es simplemente el arreglo contractual amigable, sin que sea esencial que la solución a que se llegue por la intervención del mediador tenga que ser justa.

La conciliación siempre recae sobre conflictos emanados de relaciones laborales, ya sean ellas de carácter individual o colectiva, mientras que la mediación puede tener por objeto la solución del conflicto surgido de cualquier acto jurídico.

3.3. LA CONCILIACION Y EL ARBITRAMENTO

El arbitramento es la institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo, planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente

en la designación de un tercero cuya decisión se impone, en virtud de la ley o del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

Tanto la conciliación como el arbitramento tienen por finalidad solucionar conflictos existentes, sean de naturaleza individual o colectiva. En ambas interviene necesariamente un tercero, aunque con diferentes fines y atribuciones.

En tratándose de conflictos colectivos, la conciliación es una etapa que forzosamente debe cumplirse, siempre y cuando no se haya llegado a un acuerdo en la primera etapa legal de arreglo directo. El arbitramento en cambio, solo es obligatorio en las empresas de servicio público, cuando los trabajadores optan por este sistema o cuando ambas partes lo acuerdan, y en otros casos que más adelante serán objeto de estudio y análisis.

3.4. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

3.4.1. Noción general del conflicto. La palabra conflicto viene de la voz latina conflagere, que significa combatir, y lleva implícita la idea de controversia, antagonismo, desacuerdo. En general conflictos de trabajo son las controversias que se presentan entre los dos extre-

mos que conforman la prestación de un servicio; quien se beneficia de él, patrono; quien lo ejecuta, o sea quien personalmente hace o hizo la prestación del servicio, trabajador, y es aquí precisamente donde surge la primera y más simple clasificación de los conflictos, que hacen relación a los sujetos que lo protagonizan: conflictos individuales y conflictos colectivos.

Los conflictos individuales, por regla general, se origina en el desarrollo, ejecución o terminación del contrato individual del trabajo, mientras que los colectivos hacen referencia a los intereses generales del grupo. Son individuales si se presentan entre un patrono y un trabajador determinado y colectivos si se presentan entre uno o varios patronos con una organización sindical o un grupo de trabajadores.

Según el contenido de los conflictos, ellos pueden clasificarse en conflictos jurídicos y económicos o de intereses para su mejor estudio lo definiremos a continuación:

3.4.2. Conflicto jurídico. Es el que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual o eventual. Se presenta cuando se pretende la aplicación a un caso dado de normas ya existentes, sean de carácter sustancial,

procedimental o contractual, y sea cual sea su jerarquía u origen.

Puede versar tal conflicto sobre la existencia de la norma, su obligatoriedad al caso concreto, su vigencia, sus modalidades, etcétera.

Al respecto comenta el tratadista Guillermo Camacho Henríquez:

" Los conflictos jurídicos no difieren en general de los demás conflictos conocidos por la ciencia jurídica. En este sentido, la diferencia vendrá a encontrarse únicamente en la naturaleza diversa de las normas jurídicas aplicables y además, por cuanto en los conflictos laborales existe una aparición a la realización de la justicia con mayor énfasis social. En otras ramas del derecho, no se habla de conflictos jurídicos, esta denominación se ha venido usando únicamente en nuestra disciplina para diferenciar los llamados conflictos económicos o de intereses, que son propios o exclusivos del derecho laboral del trabajo.¹⁶

3.4.3. Conflicto económico de intereses. En la contro-

¹⁶CAMACHO HENRIQUEZ, Guillermo. Relaciones colectivas de trabajo. Bogotá. A.B.C. 1973. p. 177.

versia económica que recae sobre la creación, modificación o extinción de las condiciones generales de trabajo. Busca ya no la interpretación de una norma o de su aplicación, sino sobre todo, la creación de nuevos derechos o su modificación que influyen directamente en las condiciones de trabajo. El conflicto económico no es derecho creado, sino que tiende a su creación y al mejoramiento de las condiciones de trabajo existentes.

En el conflicto económico se trata de crear, modificar, o suprimir condiciones de trabajo, en el más amplio sentido o vinculadas a cualquiera de las materias del derecho y de la seguridad social. En el conflicto jurídico se trata de aplicar la normatividad vigente en materia de trabajo y seguridad social y el conflicto de intereses, cambiar en su más amplio sentido, dicha normativa, sobre cuya existencia no se discute. Al respecto de lo antes expuesto sería beneficioso para el estudio que nos hemos trazado realizar en la figura de la conciliación, el procedimiento que ha de seguirse para tramitar estos conflictos económico de interés. El artículo tercero del Código Procesal del Trabajo da respuesta clara a tan importante pregunta.

El artículo 3º del C. P. T. en su tenor prescribe: Exclusión de los conflictos económicos. La tramitación de

los conflictos económicos sobre patronos y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia.

Otro interrogante que considero importante resolver, es el de como se inician y quienes plantean los conflictos económicos de carácter colectivo. Casi en su inmensa mayoría los conflictos se inician por parte de los trabajadores, son ellos los que demandan del patrono el mejoramiento en las condiciones de trabajo. No es requisito esencial, aunque si frecuente, que los trabajadores estén sindicalizados. De no existir sindicato en la respectiva empresa, los trabajadores se unen con el fin de obtener mejores condiciones de trabajo, y el acuerdo a que se llegue se llamará en éste último caso Pacto Colectivo, que en líneas generales equivale a Convención Colectiva.

Respecto al problema de la representación sindical para efectos de la solución de los conflictos se tiene.

Como norma general, esta función la ejerce el sindicato de base, es decir, el formado por individuos que prestan sus servicios a una misma empresa. Si coexisten dos o más sindicatos de base subsistirá el que tenga mayor número de afiliados o sindicalizados, con la expresa

obligación legal de admitir el personal de los otros, sin hacerles más gravosas las condiciones de admisión.

Si tal coexistencia se da entre un sindicato de base y uno gremial, individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, o uno de industrias, individuos que prestan sus servicios a diferentes empresas de una misma rama industrial, la representación para efectos de los trámites en la solución del conflicto colectivo, corresponde al sindicato que agrupó la mayoría de los trabajadores de la empresa respectiva. Si ninguno logra dicha mayoría, la representación corresponderá conjuntamente a todas las organizaciones sindicales nombradas. No obstante, si el 75% de los trabajadores de la empresa están afiliados a un sindicato gremial, el pliego de peticiones que éste le presente a la empresa, deberá discutirse directamente con él, y lo convenido formará capítulo especial de la respectiva Convención Colectiva de Trabajo. Luego si el acuerdo no se produce, se pasa al arbitramento, en el caso de que las actividades de la empresa sean de servicio público, o de de que los trabajadores lo soliciten, o por acuerdo de las partes, o según el caso, el siguiente paso sería el de prehuelga, y finalmente la huelga.

En términos generales y a grandes rasgos de los conflictos

selectivos de trabajo, se puede considerar que si no se llega a un acuerdo sobre las peticiones formuladas por los trabajadores, es lógico que se presenten conflictos.

A pesar de la expresión conflicto colectivo de trabajo ha sido de uso corriente en nuestra legislación y jurisprudencia laboral, es un hecho que jamás se haya consignado una definición legal de ello. Para este estudio he escogido la siguiente definición funcional, se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la oposición de intereses existentes entre uno o más grupos de trabajadores asalariados, ligados por una relación de trabajo, oposición que se manifiesta en un proceso en que las partes en conflicto buscan activa y recíprocamente el predominio de sus respectivos intereses.

3.4.4. Causas. Sin lugar a dudas esencialmente los conflictos del trabajo, tienen su origen en las controversias que suscitan entre patronos y trabajadores por causa o con ocasión de la prestación de un servicio.

No parece lógico, sin embargo, hablar de conflicto antes que se agoten las etapas de arreglo directo y de conciliación. El conflicto se presenta exactamente, al concluir esas etapas sin que se haya llegado a un acuerdo.

Las peticiones de orden laboral o profesional que los trabajadores someten a la consideración de sus patronos deben resolverse mediante este procedimiento, y se han establecido precisamente esas dos etapas con el fin de que las partes, de común acuerdo, modifiquen y si es el caso las aprueben o no.

Durante este período, por lo tanto no existe conflicto, pues los trabajadores asisten a un trabajo o sitio de labores, manteniéndose viva la esperanza de que sus peticiones encuentren eco en el sector empresarial y lo que es más importante, una respuesta favorable. Concluidas esas etapas, sin que se haya llegado a un acuerdo, el conflicto se tiene a la vista. En efecto a partir de ese momento los trabajadores pueden decidir entre suspender el trabajo e ir a la huelga, o someter sus peticiones a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Necesariamente los conflictos colectivos de trabajo se manifiestan siempre mediante la suspensión de actividades, para que una suspensión pueda considerarse conflicto, debe provenir de parte de los trabajadores o de parte de los patronos, si su origen se encuentra en una causa ajena a la voluntad de estos dos sectores, jurídicamente no existe conflicto alguno.

La causa fundamental de todo conflicto colectivo de trabajo, es la oposición de intereses que pueden ser de carácter económico en cuanto a la creación, modificación o supresión de las condiciones de trabajo, o de carácter jurídico en cuanto a la existencia, vigencia, interpretación o explicación de una determinada norma, como lo definimos con anterioridad.

En general, los conflictos del trabajo se clasifican en cuanto a los sujetos, en colectivos e individuales, individuales, son aquellos que se presentan entre un patrono y un trabajador determinados; y son colectivos si se presentan entre un patrono, o una organización de tipo patronal, por una parte y una organización sindical o un grupo de trabajadores.

3.5. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A continuación se analizan los trámites que dentro de nuestra legislación tiene que cumplir todo conflicto colectivo de trabajo, y dentro de los cuales se encuentra la conciliación, como una de sus etapas, y sobre la cual por la materia de este trabajo, se hará mayor énfasis que en los restantes.

El conflicto colectivo se inicia con la presentación que hace el sindicato a los trabajadores según el caso, al patrono, del pliego de peticiones.

Se entiende por pliego de peticiones el conjunto de solicitudes que contiene la demanda colectiva de intereses, pretensiones, que presentan los trabajadores a su patrono.

Surtida la presentación al patrono del pliego de peticiones, el cual debe ser previamente elaborado, discutido y aprobado por los trabajadores, se inicia la negociación colectiva con la etapa del arreglo directo y luego, si no hay acuerdo, la conciliación. En estas etapas, el conflicto es un litis sin proceso, ya que puede ser resuelto por las voluntades de las partes sin intervención de terceros.

Luego si el acuerdo no se produce, se pasa al arbitramento, en caso de que las actividades de la empresa sean de servicio público, o de que los trabajadores lo soliciten, o por acuerdo de las partes, o según el caso, el siguiente paso a dar sería el de prehuelga y finalmente la huelga.

3.6. ARREGLO DIRECTO

El arreglo directo, es una etapa como su nombre lo indica, la ley le da oportunidad a las partes para que ellas

estudien los diferentes aspectos del pliego petitorio, y traten de llegar a un acuerdo directo sin intervención de terceros, totalmente ajenos al conflicto.

Según la ley siempre que se presenten conflictos colectivos, que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo debe ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación, entre ellos, para que presenten al patrono o a sus representantes el respectivo pliego. Los delegados que en asamblea nombren los trabajadores deberán ser mayores de edad, y con una antigüedad en la empresa no menor de seis meses y por el tiempo que hubiere estado en labores en tal empresa.

Presentado el pliego de peticiones, el patrono debe recibir a los delegados dentro de las veinticuatro horas siguientes a tal presentación, con el objeto de iniciar las respectivas conversaciones.

Quiere la ley que con el trámite de la solución del conflicto no se prolongue innecesariamente en el tiempo, y para tal efecto ha establecido una serie de multas para sancionar al patrono que eluda o se niegue a recibir a tales delegados, lo cual debe hacerse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del plie-

go de peticiones, considere que no está facultado o autorizado para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o traslado al patrono, dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego, dando a su vez la correspondiente aviso a los trabajadores. En todo caso la primera etapa legal de arreglo directo no puede deferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego.

La duración de las conversaciones en esta etapa de arreglo directo durarán 15 días hábiles prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta los 10 días más.

Algunos tratadistas sugieren la idea de que si las partes consideran que no hay ánimo de llegar a un acuerdo en esta etapa, pueden darle por surtida, y pasar a la siguiente; al respecto manifiesto que el Código Sustantivo del Trabajo fija unos términos mínimos de conversaciones, se tiene que respetar, y en el caso de que tal ánimo no asista a las partes, simplemente se dejan correr tales términos, pero nunca darlo anticipadamente por vencidos.

Lo que si sostengo que es posible prorrogarlo más de lo estipulado, siempre sea de común acuerdo, y para evitar posibles nulidades, se deje constancia de tal hecho. Lo anterior por la naturaleza misma de esa etapa, lo

que se persigue es llegar a un acuerdo rápido con armonía y evitando traumatismo posteriores.

Dentro de esta etapa puede ocurrir una de las siguientes posibilidades: Que las partes lleguen a un acuerdo total, que tal acuerdo sea parcial, que se produzca un desacuerdo sobre todos los pliegos de peticiones. El acuerdo total o parcial adquiere la categoría de Convención o Pacto Colectivo según el caso. Y el desacuerdo total o parcial, se somete a los trámites subsiguientes de la negociación colectiva.

De la importancia observada en el tema de la conciliación es importante hacer un estudio concienzudo acerca de la Ley 39 de 1985 " por la cual se modifican los términos para el proceso de negociación colectiva de trabajo", sancionada el 8 de febrero de 1985, por la cual considero oportuno a la misma, hoy con nuestra nueva reforma y a la vez hacer simil o comparación con las disposiciones derogadas; y determinar esta innovación jurídica se ajusta a las necesidades circunstanciales socio-económicas, políticas, inherentes mutabilidad del derecho, acorde con la conducta de los asociados sobre quienes va a regir.

Analizando la Ley 50 de 1990, su innovación consiste

en que la prórroga de la negociación debe ser convenida por las partes de común acuerdo y si una de las partes no está de acuerdo , suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores hasta dos representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

En mi criterio no comparto lo anterior, porque en la práctica es palpable que los acuerdos logrados en los primeros veinte días de conversaciones, son susceptibles de modificaciones en compensación de otros puntos de mayor importancia para algunas de las partes en conflicto, y que con anterioridad no se pactaron o se pusieron de acuerdo.

En referencia a la investidura de plenos poderes, se crea una presunción de derecho. En lo atinente a este punto surge un inconveniente tanto del lado sindical como patronal; inconveniente que es mayor si se trata de un patrón del sector público. La fórmula existente anteriormente, en la que jugaba la posibilidad de optar por dar plenos poderes o estarse Ad-referendum, se adecua-

mejor a las conveniencias y necesaria libertad de las partes para negociar.

Con este sistema se restringe la democracia sindical, se resta fuerza a la acción de los trabajadores como colectividad, los cuales con frecuencia quedarían al margen de las decisiones a que puedan llegarse en la negociación. Considero sobre este mismo punto que desde el instante de la escogencia por elección de las negociaciones, en asamblea general constituida por la mayoría de los trabajadores en sí, con ese acto colectivo, el negociado o negociadores le es inherente esta investidura.

3.7. CONCILIACION

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrá la obligación perentoria de intervenir, directa y oficialmente, a través de funcionarios idóneos y experimentados en la materia.

Para que la intervención del Ministerio sea altamente eficaz, el funcionario designado estará investido de facultades para mediar entre las partes en conflicto, con la obligación de presentar fórmulas de arreglo o solución suficientemente motivada y claras que puedan

ser rechazadas o aceptadas.

Con todo esto ha querido el legislador, que el Estado intervenga directamente en un conflicto de tal magnitud que repercute, sobre la economía estatal, representado por conducto de funcionarios idóneos experimentados en la materia. A mi modo de ver interpreto, que con término materia, el legislador ha querido manifestar, experto en lo concerniente al aspecto normativo de índole laboral. Lo cual no concibo, porque al aflorar un conflicto colectivo generado en la presentación de un pliego de peticiones ante el patrono, entran en disputa dos factores que juegan un papel importantísimo y se pueden considerar determinantes y que se resumen en las aspiraciones de las partes; son ellos, primero el factor económico y el segundo, las condiciones sociales de trabajo, coligiéndose de esta forma que se conozca con exactitud las relaciones sociales que enuncié, conjuntamente con el status económico del trabajador y aún el del patrono, y no simplemente mediante aplicación de normas y prueba de ellos es que cuando un conflicto se agudiza por no llegarse a un acuerdo trasciende a la huelga, el Estado al intervenir siempre mira la huelga desde el punto de vista de legalidad derivado del aspecto normativo y, nunca la observa desde el punto de vista de las necesidades del trabajo, por ejemplo con objetividad nunca

se observa si un trabajador que a sabiendas, su ingreso, es lo que genera la fuerza de trabajo, puede subsistir con un salario mínimo o no, para de esta forma determinar si las aspiraciones del trabajador son justas o no. No está demás resaltar que con esta innovación el funcionario desplaza a terceros que antes intervenían como conciliadores y el funcionario, Inspector del Trabajo, Juez, sugiera para dar u otorgar el visto de legalidad a la conciliación.

De esta forma interpreto que el legislador ha querido que los negociadores primitivos, intransigentes den paso a que otros negociadores, sustitutos, transijan en el conflicto, pero este fenómeno sería asiduo en la parte del conflicto conformada por los trabajadores y muy difícil de darse con frecuencia en el lado del patrono, debido a que su capacidad económica siempre perpetúa su intransigencia irreversible. Usual es que al entrar en esta etapa de negociación, el patrono hace propuestas remunerativas si los trabajadores transigen, y al llegar a las propuestas al seno de las bases assembleístas, estos presionan a los negociadores para que accedan a pactar, así se pacten en desbeneficio de los trabajadores. De esta forma se evidencia que el patrono con su poder económico desmembra aspirativamente a los trabajadores en general, si agregamos el estado de zozobra, el trauma

sicológico que padecen los trabajadores, o sea la parte débil económica del conflicto, cuando ya precluyendo el término presintiendo a la vez el acercamiento de las sanciones disciplinarias que emanan o convergen de una declaración de huelga ilegal, cuando a ella se ha tenido que acudir para presionar al patrono.

De todo esto se colige que todas estas reformas en nada benefician a los trabajadores representado por sus negociadores, partiendo de la premisa que el Estado por conducto del poder legislativo ejerce una tutela de los intereses de quienes poseen los medios de producción y en menor grado a la fuerza productiva que es quien genera la economía de un Estado.

A manera de comentario personal, es que con estas nuevas reformas no se ha querido agilizar los trámites para que aflore una solución inmediata, sino que ha infundado un aceleramiento como si las partes fueran simplemente a refrendar con sus firmas un acuerdo, logrando con meses de anticipación, este estado de celeridad es favorable al patrono si tenemos en cuenta que el patrono por su solvencia económica, se puede dar el lujo de contratar, hacer estudios de factibilidad de la conveniencia de los posibles puntos a pactar en un presente pliego de peticiones, con gran tiempo de anticipación o sea que

va preparado para las negociaciones, caso contrario ocurre con los trabajadores en conflicto que va más que atendido a las eventualidades y contingencias que afloran en las conversaciones en las etapas aludidas.

3.8. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES

Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social cada vez que éste lo solicite, salvo excusa justificada, y, suministrarán todas las informaciones pertinentes al conflicto o que conduzca a su solución.

Las informaciones que tuvieren carácter confidencial deberán ser mantenidas en forma reservada al público a menos que exista previa autorización de quien las haya suministrado.

A mi modo de analizar el artículo precedente en base a la obligatoriedad de proporcionar toda la información pertinente al conflicto que sea requerida, con sanciones a la parte que se resista a facilitarla y principalmente la imposibilidad que surge para la parte sancionada de ser oída o de interponer recursos; es de observancia de orden privativo y surge el siguiente inconveniente, los patronos que siempre son renuentes a suministrar

cualquier dato que procure la solución del conflicto, podrían sustraerse a las conversaciones mediante el mecanismo de negarse a cancelar las sanciones. Podría ocurrir también que se exija al sindicato alguna información que no esté en capacidad de dar y ser sometido a sanciones que lo constriñan en su accionar y que artificialmente entorpezcan el proceso de negociación.

4. EL ARBITRAMENTO

El arbitramento es un medio para resolver conflictos que se aplica no solo en materia laboral, sino también en civil y comercial.

Alfredo Gaete Barrios citado por el ilustre profesor Domingo Campos Rivera, define así el arbitraje:

" Es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellos, comprometiéndose desde luego a cumplir la sentencia que el árbitro dicte"¹⁷.

Es entonces el procedimiento por el cual, terceros ajenos al conflicto, procediendo con el carácter de verdaderos jueces deciden sobre él siendo tal decisión obligatoria para las partes. El arbitramento en derecho laboral puede ser voluntario u obligatorio. Es voluntario cuando al

¹⁷ GAETE BARRIOS, Alfredo. Citado por CAMPO , Op. Cit. p.256.

finalizar la etapa conciliatoria, en tratándose de empresas que no sean de servicio público, las partes lo solicitan de común acuerdo.

Es obligatorio cuando por Ministerio de la Ley, el arbitramento es forzoso. Los casos en que se da esta modalidad son:

- En las empresas cuya actividad es un servicio público.
- Por decisión de los trabajadores.
- Si una huelga se prolonga por más de 60 días, los trabajadores podrán solicitar al Ministerio del Trabajo, que se someta al diferendo a un Tribunal de Arbitramento.
- Por decisión presidencial, cuando una huelga afecta gravemente los intereses de la economía nacional, requiriendo el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia.

El Tribunal de Arbitramento se compone de tres miembros: Uno nombrado por la empresa, otro nombrado por los trabajadores y otro de común acuerdo por dichos árbitros. Si no lo nombraren, lo hará el Ministerio de Trabajo. Los árbitros tienen un término de diez días para proferir

su fallo, siendo prorrogable por las partes. El fallo debe ser notificado personalmente a las partes, o por medio de comunicación escrita, y tiene carácter de Convención Colectiva. El laudo o sentencia arbitral tiene como único recurso el de homologación, ante la Sala del Tribunal Superior del Distrito Judicial respectivo, si las actividades de la empresa no son de servicio público. Si lo son, el recurso se interpone ante la sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. El Tribunal o la Corte dentro del término de 5 días debe verificar si el laudo es regular y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el Tribunal de arbitramento no extralimitó el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario.

Si el Tribunal encuentra que no decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el Decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles un término para ello sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido. (Artículo 143 del C. de P. T.).

4.1. EL ARBITRAMENTO VOLUNTARIO PARA RESOLVER CONFLICTOS ECONOMICOS.

4.1.1. Procedencia. El artículo 455 del Código Sustanti-

vo del Trabajo establece: El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los capítulos VI, VII y VIII del presente título, pero el árbitro tercero será designado por las partes y a falta de acuerdo por el Ministerio del Trabajo.

Cuando una diferencia se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento voluntario no puede haber suspensión colectiva de trabajo.

Es bueno aclarar que el procedimiento a seguir para la escogencia de árbitros y demás asuntos son idénticos para el caso del arbitramento obligatorio y voluntario, de acuerdo a lo establecido en el artículo mencionado.

La Ley 48 de 1968 en su artículo 3º habla de las calidades especiales que se requiere para ser árbitro o Miembro del Tribunal de Arbitramento a saber: ciudadano colombiano, abogado titulado especialista en Derecho Laboral o experto en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

4.1.2. El arbitramento obligatorio para resolver conflictos económicos. Algunos doctrinantes como los profesores Cabanellas y Krotoschin, sostienen que en relación al arbitramento especialmente la imposición de los tribu-

nales , lo siguiente:

La imposición de los tribunales de arbitramento obligatorio es inconstitucional, porque en los países donde el derecho de huelga está contemplado en la constitución se ve recortado en su totalidad por esta imposición que hace el Estado. Los Tribunales de Arbitramento obligatorio se imponen por vía legislativa para afectar y liquidar el derecho de huelga, en este sentido se dice que la imposición es inconstitucional. La solución según los citados doctrinantes consiste en que en un estado democrático solamente puede ser admisible un tribunal de arbitramento voluntario, dada la esencia misma de la calidad del Estado democrático porque no se le puede cercenar a los trabajadores el derecho de huelga y el Estado puede establecer un mecanismo que busque la conciliación, es decir, si los trabajadores quieren en determinado momento cesar la huelga piden la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, pero voluntariamente y no forzosamente como se ha impuesto.¹⁸

En el caso colombiano hay cuatro formas en que forzosamente se produce la convocatoria del tribunal de arbitramento.

¹⁸CABANELLAS, Op. cit. p. 256.

4.2. PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Art. 456. QUORUM. Los tribunales de arbitramento de que trata este capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros. Por consiguiente si falta a una sesión un árbitro del Tribunal está desintegrado no puede sesionar ni tomar ninguna determinación.

4.3. FACULTADES DEL TRIBUNAL

Art. 457. Los tribunales de arbitramento de que trata este capítulo pueden solicitar de las partes o de sus representantes todas las informaciones y datos que estimen necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

4.4. FALLOS DE LOS ARBITROS O DEL TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por las normas convencionales vigentes.

En cuanto a lo anterior se presenta el problema de dilucidar que puntos contenidos dentro del pliego de peticiones no pueden ser materia de decisión por el Tribunal positivamente en la medida en que puede afectar un derecho reconocido a las partes o una facultad concedida por la Constitución, la ley o las convenciones colectivas. El laudo arbitral es una sentencia la cual no puede tener efectos retroactivos, luego esta sentencia puede operar solamente desde el momento de su expedición. Entonces viene el problema que con la interpretación del artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo se presenta una negatividad para los trabajadores, porque a quien le interesa una demora del conflicto colectivo, desde luego que a los patronos; debido a que si vence por ejemplo, una convención el día 31 de diciembre, mientras viene la negociación del pliego de peticiones que puede demorarse casi dos meses en las etapas de arreglo directo y conciliación, en caso de decretarse la huelga esta puede durar cuarenta días más, posteriormente se convoca al Tribunal de Arbitramento y se prolonga tres o cuatro meses para fallar; se ve claramente como los trabajadores pierden una serie de incrementos salariales y prestaciones de por lo menos seis o siete meses, se aprecia claramente de esta forma el carácter negativo de esta institución porque el fallo no goza del carácter de retroactividad. Por otro punto en que se mire la jurisprudencia ha considerado que hay una serie de puntos que se involucran en los pliegos de peticiones que impli-

ca resolver controversias jurídicas, un ejemplo, que se pida el reintegro de trabajadores que han sido despedidos. Se dice que esto en materia de la jurisdicción laboral ordinaria y el tribunal de arbitramento se declara incompetente. Aún más grave es que el pliego de peticiones no ha sido solucionado directamente por las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación, llegando al tribunal de arbitramento para que éste decida, no se pueden afectar derechos y facultades de las partes otorgadas por la ley, la constitución o las normas de las convenciones colectivas. Por ejemplo los trabajadores aspiran a modificar el régimen sobre la estabilidad en el empleo, entonces la Corte Suprema de Justicia considera que el Código Sustantivo del Trabajo y otras disposiciones le dan al patrono algunas facultades para determinar los contratos de trabajo, tal es el caso de despedidos sin causa justificada pagando una indemnización, esa facultad no se le puede suprimir el tribunal de arbitramento al patrono porque estaría afectando una facultad reconocida a las partes.

Así mismo ha sostenido la jurisprudencia, que los tribunales de arbitramento no podían resolver aquellas peticiones en las cuales los trabajadores aspiraban a crear nuevos derechos o modificar los existentes, que es prácticamente uno de los objetivos del conflicto colectivo,

puntualizó que solamente podía el tribunal mejorar aquellas prestaciones que el patrono venía o ha venido aceptando a través de convenciones colectivas, o voluntariamente; es el caso de que el patrono haya convenido con los trabajadores en dar una prima de antigüedad, o extralegalmente con ceder determinado auxilio, los trabajadores en el pliego de peticiones piden que se mejore esa prima o auxilio, en esta situación el tribunal de arbitramento puede mejorar la prestación señalada, pero si no existía con anterioridad no puede crearla.

Analizando toda esta serie de limitaciones, restrictivas del tribunal de arbitramento axiomáticamente se demuestra que no pueden resolver puntos de los pliegos de peticiones que sean considerados como jurídicos, puntos nuevos, creación de derechos, no pueden fallar retroactivamente, finalmente pueden fallar sobre cuestiones existentes; luego la limitación de los tribunales de arbitramento queda prácticamente reducida en muchos casos al aumento de unos salarios y el pliego de peticiones de 50 a 60 puntos queda reducido a 40 puntos, o menos.

La última Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, trata de dar una nueva interpretación, no en cuenta a la retroactividad de los laudos arbitrales ni con los aspectos jurídicos, sino en cuanto que permite a los

Tribunales de Arbitramento, crear nuevas prestaciones sociales, nuevos derechos, fallar sobre peticiones extra-legales así como las nuevas que se incorporen por primera vez; pero en los demás aspectos ya señalados la jurisprudencia continúa en igual forma.

4.5. TERMINO PARA FALLAR

En su tenor del artículo 459 del C. S. T. expresa: "Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez días contados desde la integración del Tribunal.

A su vez el artículo 456 dice en su tenor o establece que los tribunales de arbitramento no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

De consiguiente, los árbitros, una vez que aceptan y toman posesión de sus cargos, deben entrar en ejercicio de las funciones que les competen. Pero como para este último acto, que implica deliberación sobre las cuestiones materia de conflictos se requiere la asistencia plena de los árbitros, solo desde cuando él se realiza cabe contar el término para fallar. En otras palabras, no basta que los árbitros acepten y tomen posesión de sus cargos para que se entienda integrado el tribunal de arbitramento, sino que es preciso que éste se instale,

mediante la reunión de la totalidad de sus miembros, con el fin de iniciar y adelantar el estudio de aquellos puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación.

Caso contrario es que los árbitros no observan el plazo de dos días que señala el numeral 4º del artículo primero del Decreto Extraordinario 525 de 1956 para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones. Si ello ocurre el Ministerio del Trabajo puede considerarlos renuentes y proceder a reemplazarlos. Pero si esta entidad no lo hace, porque haya justificada la demora o por cualquier otro motivo, será forzoso tomar la fecha es importante porque en el evento de que el tribunal de arbitramento falle fuera del término, lo estaría haciendo extemporáneamente, lo cual puede ser causal de nulidad del fallo arbitral. Se acostumbra que el tribunal solicite la prórroga según lo que los árbitros consideren necesario para fallar, por regla general casi todos los tribunales les piden la prórroga porque en diez días es materialmente imposible a las partes practicar pruebas, allegar los documentos y entrar a discutir.

Por último los diez días de que habla el artículo 459 del código sustantivo del trabajo pueden ser prorrogables

por voluntad de las partes, pero según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en razón de que el Ministerio del Trabajo es el organismo competente para la convocatoria de los tribunales de arbitramento obligatorio, se ha entendido que dicho organismo puede también conceder la prórroga, así las partes no la concedan.

Al respecto dice la Corte Suprema de Justicia en casación de diciembre 12 de 1957:

Como el Tribunal de Arbitraje obligatorio se constituye por mandato insustituible de la Ley mediante una resolución ministerial, no puede desconocerse al Ministerio del ramo la facultad de conceder prórroga del término para la expedición del laudo. En el arbitramento obligatorio de las partes pueden prorrogar el término que señala la Ley para su expedición, según lo predispone la frase final del artículo 459 pero sin que únicamente en dichas partes repose esa facultad, con carácter exclusivo, puesto esto no conviene a la naturaleza del conflicto ni coincide con lo que expresa literalmente la citada frase.¹⁹

¹⁹ COLOMBIA, Corte Suprema de Justicia. Casación de Diciembre de 1957, Tomo 47.

4.6. NOTIFICACION DEL FALLO ARBITRAL

El artículo 460 del C. S. del T. estipula que el fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

Además se debe tener en cuenta que el fallo solo deberá cumplirse una vez ejecutoriado, esto es, por no haberse interpuesto el recurso de homologación o por haberse interpuesto y decidido al respecto.

4.7. EFECTO JURIDICO Y VIGENCIA DE LOS FALLOS

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 461, expresa en su tenor:

Primero: El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

Segundo: La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos años.

Tercero : No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

De acuerdo al numeral primero de este artículo se puede decir que las normas reguladoras de la convención colectiva de trabajo son las mismas para el fallo arbitral, anotando que esta equivalencia se produce desde el punto de vista de las condiciones de trabajo.

4.8. EL ARBITRAMENTO PARA RESOLVER CONFLICTOS JURIDICOS

Tiene por objeto definir las controversias jurídica al igual que todo lo relacionado, con derechos y obligaciones consagrados en la ley. Esta clase de arbitramento es diferente al que contempla el código sustantivo del trabajo y fué establecido en forma legal por el Decreto 2158 actual código procesal del trabajo.

El código procesal del trabajo consagra que los patronos y trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellos por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores. Es así como se introduce la cláusula compromisoria y en subsidio las normas de procedimiento laboral. Este arbitramento se refiere a los conflictos de naturaleza jurídica.

4.9. RECURSO DE HOMOLOGACION

Contra los fallos o laudos arbitrales, existe un recurso

extraordinario denominado de homologación, homologar un laudo arbitral es confirmarlo, darle validez legal, declarar que la sentencia del Tribunal de Arbitramento está ajustada a la cláusula compromisoria, a la constitución y a las leyes. Por conducto del recurso de homologación se va a verificar la regularidad del laudo arbitral, consistente en que se hayan efectuado las etapas de arreglo directo y de conciliación y que el pronunciamiento del fallo se hiciera en el término legal, porque de lo contrario se decretará la inexecutableidad del laudo por incompetencia de jurisdicción; la cuestión de fondo es que el fallo no viola la constitución, a la ley o la cláusula compromisoria, es decir, que no vulnere normas superiores de derecho, lo que significa la existencia de un control jurídico.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua define el recurso de homologación, en el sentido de que confiere firmeza a los actos de los árbitros, y equivale a una confirmación de ellos, imprimiéndoles mayor solemnidad y desde luego plena validez.

Si se trata de un laudo arbitral proferido por un Tribunal de carácter voluntario, el recurso de homologación se interpone ante la Sala Laboral del Tribunal Superior respectivo. Si el laudo arbitral lo dicta un Tribunal

de Arbitramento de carácter obligatorio, se interpone el recurso ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

CONCLUSION

La institución de la conciliación, que se ha tratado de analizar exhaustivamente, en sus antecedentes, desarrollo y ejecución, constituye un sistema a todas luces oportuno conveniente y aconsejable para prevenir, precaver y solucionar los conflictos laborales de índole individual y colectivo,

Como se ha puntualizado a través de este trabajo, en las relaciones individuales, procura, por medio de un arreglo supervigilado por el inspector de trabajo o por el juez, según el caso, una justicia para el trabajador más rápida, expedita y económica, y en el campo colectivo es el camino para solucionar pliegos de peticiones o diferendos con organizaciones sindicales o importantes núcleos de trabajadores que no se han agrupado en entidades de dicho tipo. Se evitan así los traumatismos y dificultades de las posteriores etapas de la negociación colectiva, huelgas o arbitramento, lo cual indudablemente importa y conviene a las partes que intervienen en las relaciones entre patronos y trabajadores, y mejora

apreciablemente dichas relaciones, contribuyendo hacia un mejor estar de las clases menos favorecidas, y permitiendo el adecuado desarrollo de las industrias, lo cual indiscutiblemente, reporta grandes beneficios para la economía del país.

Es, pues a todas luces oportuno y conveniente que se divulgen más y más las ventajas del sistema de conciliación tanto en el campo individual como en el colectivo, y por ello, sería de desear que día a día se aumenten el número de conciliadores, en sus diversos campos para beneficio de todos los estamentos comprometidos en las relaciones obrero-patronales, y para que nuestro país continúe en su progreso ascendente y cada vez más fundamentado.

La apreciación ante descrita, es el consumo del común de los tratadistas del derecho laboral al abarcar el tema de la conciliación, que ven en la conciliación el mecanismo salvaguardador de los intereses de los trabajadores, conjuntamente con la desacumulación de negocios en los juzgados laborales. A continuación dejaré plasmado los principales puntos obtenidos de la realización del estudio de la conciliación, los cuales considero constituyen importante y trascendentales aspectos del derecho laboral individual y colectivo. Aunque en los

en los últimos tiempos a la conciliación como institución se le ha considerado una gran conquista del derecho laboral, para solucionar los conflictos colectivos e individuales del trabajo, evitando así la proliferación de procesos en algunos casos y dar por terminado los ya iniciados, aflorando el principio de la agilización en los trámites para el reconocimiento de las pretensiones de los trabajadores o extrabajadores en algunos casos, si se tiene en cuenta que el patrono ve la conciliación como el medio de evitarse una litis y transigir las anteriores a su acomodo o beneficio, fundamentado en que lo favorecen los factores de tiempo y el económico, elementos estos determinantes para persuadir a aquellos en condición desventajosa.

A mi modo de ver y precisar el estudio de la conciliación, esta en determinados casos y muy fácil de enumerar el trabajador es beneficiado porque el mecanismo procesal vigente en todo proceso ordinario es muy lento y prolongado además que no existe garantía para los trabajadores o extrabajadores de tipo económico y porque no decirlo por los funcionarios que administran justicia, no estaría de más mencionar el término en boga de las seudas quiebras empresariales, que se ha constituido en nuestro medio social y laboral como un fenómeno psicológico intuitivo a conciliar con el patrono, el tra-

bajador, hasta los derechos ciertos e indiscutibles e irrenunciables, prohibido expresamente por la ley.

Para algunos tratadistas, la conciliación es un ente que pone fin a un conflicto surgido entre patrono y trabajador o trabajadores, pero de esta forma concibo que la observancia desde el punto de lo dirimente, más no profundizan en cuanto al beneficio que reciben las partes, reglamente el patrono, solo que en nuestra legislación sobre derechos controvertidos y controvertibles pero en la práctica hay casos en que la conciliación versa sobre derechos ciertos e indiscutibles. Considero que es indispensable la existencia de la conciliación, debido a que ella constituye a evitar que ciertos procesos al iniciarse, la persistencia de otros derivados conflictos laborales individuales y colectivos, afectan el orden social económico del Estado, por ende debe coexistir una vigilancia extrema por cuanto que los precitados conflictos afloran la indigencia que obstaculiza la subsistencia del trabajador o del obrero, teniendo en cuenta que la fuerza productiva genera el desarrollo de un Estado o Nación, fundamentado en esta premisa, el Estado debe tomar una posesión de tutor de los intereses de esa fuerza productiva.

BIBLIOGRAFIA

APUNTES DE PROCEDIMIENTO LABORAL. Profesor Martín Tatis Ordozgoitia. 1991.

CAMPOS R. Domingo. Derecho laboral colombiano. Bogotá Editorial Temis, 1974.

CINCO ANOS DE JURISPRUDENCIA LABORAL S.A. Bogotá. Legis, 1977.

DEVIS E. Hernando. Compendio de derecho procesal civil. parte general. 3ª edición. Bogotá. A.B.C. 1973.

LEYES EXPEDIDAS POR EL CONGRESO NACIONAL EN SU LEGISLATURA DE 1912. 2ª edición. Bogotá. Imprenta nacional.

MEJIA, Roberto y NIÑO, Francisco. Procedimiento Laboral teórico y práctico. Editorial Temis, Bogotá, 1977.

MELUK, Alfonso. Procedimiento del trabajo. 3ª edición. Bogotá. Editorial Kelly. 1989.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procedimiento del Trabajo. Bogotá, Temis, 1988.

PRIMER SEMINARIO LATINOAMERICANO DE DERECHO LABORAL. Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. 1977.

RODRIGUEZ CAMARCO, Gregorio. Curso de derecho procesal laboral. 4ª edición. Librería del profesional, 1988.