

GUÍA INSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN EN LABORAL

Ministerio del Interior y de Justicia

REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
Presidente de la República

CARLOS HOLGUÍN SARDI
Ministro del Interior y de Justicia

GUILLERMO FRANCISCO REYES GONZÁLEZ
Viceministro de Justicia

GERARDO ANTONIO ZÚÑIGA SÁNCHEZ
Secretario General

HARBEY PEÑA SANDOVAL
Supervisor Investigación y Convenio

Ministerio del Interior y de Justicia
Carrera 9 # 14-10
Conmutador 4443100

INTERNET:
www.conciliacion.gov.co
conciliacion@mij.gov.co

UNIVERSIDAD NACIONAL
DE COLOMBIA

MOISÉS WASSERMAN LERNER
Rector General

ADOLFO SALAMANCA CORREA
Decano
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas
y Sociales

IVÁN DAVID ORTIZ PALACIOS
Director de Contenido

JORGE IGNACIO SALCEDO GALÁN
Director General del Convenio

ELIANA LÓPEZ JARAMILLO
Coordinadora Administrativa

Universidad Nacional de Colombia
Sede Bogotá
Carrera 30 Calle 45. Ciudad Universitaria
Bogotá D.C., Colombia
Tel. Conmutador 3 16 5000

INTERNET:
www.unal.edu.co

Primera Edición: Octubre de 2007

Diseño y Diagramación

Kronos Impresores y Cia.

ISBN: XXXX

Queda prohibida la reproducción parcial o total de este libro, sin la autorización escrita del titular del copy-right, por medio de cualquier proceso, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático. Esta edición y sus características son propiedad del Ministerio del Interior y de Justicia.

Este libro no tiene valor comercial

PROHIBIDA SU VENTA

GUÍA INSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN EN LABORAL
¡Venga, conciliemos!
Hablando se arreglan las cosas

PRESENTACIÓN
MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA

El Ministerio del Interior y de Justicia como entidad encargada de desarrollar las políticas públicas que permitan ampliar el acceso a la justicia y difundir, fomentar y mejorar el uso de los mecanismos de solución de conflictos, creó el Programa Nacional de Conciliación que tiene como objetivo el fortalecimiento e institucionalización de la conciliación en Colombia.

Una de las problemáticas identificadas en el Programa Nacional de Conciliación fue la carencia de una línea institucional del Ministerio del Interior y de Justicia en las diferentes áreas de aplicación de la conciliación, la cual fuera conocida y aplicada por los conciliadores que facilitan la solución de los conflictos.

Para solucionar la dificultad mencionada anteriormente, el Ministerio del Interior y de Justicia contrató con la Universidad Nacional de Colombia la elaboración de unas Guías Institucionales de Conciliación en Civil, Comercial, Familia, Laboral, Administrativo, Penal y Tránsito. Las guías contienen una presentación jurídica y pedagógica de los M.A.S.C. y la conciliación, asuntos conciliables y no conciliables, criterios de aplicación de la conciliación, competencias del conciliador, procedimiento y técnicas de conciliación, legislación, jurisprudencia y doctrina especializada, modelos de documentos, ejercicios y evaluación de los módulos y mucha más información útil para los operadores de la conciliación.

La presente Guía Institucional de Conciliación en Laboral es la base conceptual del Ministerio del Interior y de Justicia como suprema autoridad administrativa del ramo; de esta manera, el Ministerio busca que la obra sea una herramienta de apoyo para los conciliadores de los centros de conciliación y funcionarios que ofrecen sus servicios para la solución de controversias laborales.

Para la elaboración de la Guía se contó con el doctor Iván David Ortiz Palacios, reconocido jurista y maestro de la Facultad de Derecho, Ciencias

PRESENTACIÓN

Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia con amplia trayectoria en la academia colombiana.

La conciliación ha demostrado en sus últimos 16 años de implementación ser una forma de solución pacífica de conflictos: rápida, económica, eficaz y justa. El Ministerio del Interior y de Justicia confía que las personas que tengan un conflicto de carácter laboral como problemas derivados de contratos de trabajo (empleador-empleado), prestación de servicios, acoso laboral, entre otros, acudirán a los conciliadores para llegar a un acuerdo satisfactorio para todos porque la conciliación no deja perdedores.

Para el Ministerio del Interior y de Justicia es motivo de orgullo poner a disposición de los conciliadores, centros de conciliación, profesionales y la comunidad en general esta Guía Institucional de Conciliación en Laboral que esperamos sea de utilidad para el fortalecimiento e institucionalización de la conciliación en el país.

CARLOS HOLGUÍN SARDI
Ministro del Interior y de Justicia

PRESENTACIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

El presente trabajo es producto del esfuerzo conjunto del Ministerio del interior y de Justicia y la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia, presenta hoy **LA GUIA INSTITUCIONAL DEL CONCILIACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.**, con el ánimo de propender por la profundización, el estudio, fortalecimiento y difusión de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos

Mediante este trabajo esperamos aportar a todos aquellos llamados a la aplicación de los “MASC”, centros de Conciliación, Abogados, Estudiantes, Funcionarios, etc., herramientas claras que permitan un mejor desarrollo de la loable tarea que esta institución comprende.

Es propósito de esta guía brindar igualmente herramientas claras, en un lenguaje sencillo que conduzcan al conciliador por la vía más adecuada para la ejecución de su tarea, tratando de no dejar de lado la profundidad de cada uno de los temas tratados y las particularidades de la rama del derecho que estudiamos.

A través de este texto buscamos transmitir, dentro de la medida de las posibilidades, este espíritu, en el cual posee relevancia la perspectiva constitucional, la imperatividad de los derechos fundamentales y la paz social dentro del cual el Derecho Laboral y los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos cuentan con una incidencia sin par.

Sumado a lo anterior, hemos intentado no sólo recopilar o condensar una serie de conceptos elementales, sino por el contrario fomentar el espíritu investigativo de todo aquel que se aventure en este estudio, por medio de algunas ejercicios para cada una de las unidades propuestas, y es precisamente por medio de este método que hemos tratado de guiar el desarrollo de este texto en la propias disquisiciones dogmáticas y procesales para ampliar la comprensión de la conciliación en la esencia misma de aquel.

Finalmente, es preciso señalar que para la Elaboración de la presente GUIA INSTITUCIONAL EN DERECHO LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL, se contó con la colaboración permanente del Abogado de la Universidad Nacional de Colombia: **LUIS EDUARDO SERRANO RINCON**, quien de manera dedicada realizó el proceso investigativo, así como el acopio de los elementos esenciales de esta guía.

IVAN DAVID ORTIZ PALACIOS

TABLA DE CONTENIDO

UNIDAD 1

FUNDAMENTOS GENERALES DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1. Los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC) ...	11
1.1.1. La conciliación y la transacción en el derecho laboral	12
1.2. Concepto de la conciliación.....	19
1.3. Elementos de la conciliación.....	20
1.3.1. Elemento objetivo.....	20
1.3.2. Elemento subjetivo	21
1.3.3. Elemento metodológico.....	21
1.4. Clases de conciliación.....	22
1.5. Características de la conciliación	23
1.6. Marco constitucional y jurídico.....	25
1.7. Principios	25
1.7.1. Gratuidad.....	25
1.7.2. Confidencialidad.....	25
1.8. Asuntos conciliables	27
1.9. Asuntos no conciliables en materia laboral y de seguridad social	29

UNIDAD 2

DEL CONCILIADOR

2.1. Concepto.....	43
2.2. Requisitos	44
2.3. Características	46

TABLA DE CONTENIDO

2.4. Papel del conciliador	47
2.5. Clases	47
2.6. Competencia	48
2.7. Selección del conciliador (art. 16, Ley 640/01).....	49
2.8. Obligaciones	49
2.9. Inhabilidades	50
2.10. Impedimentos y recusaciones	52
2.11. Control, inspección y vigilancia	52

UNIDAD 3

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN

El conflicto.....	57
-------------------	----

UNIDAD 4

TRÁMITE CONCILIATORIO

4. Trámite conciliatorio.....	63
-------------------------------	----

UNIDAD 5

ACTA DE CONCILIACIÓN Y ACUERDO CONCILIATORIO

5.1. Aspectos generales.....	85
5.2. Contenido del acta de conciliación	86

UNIDA 6

GUÍAS, MODELOS Y MINUTAS

6.1 Modelo de poder otorgado a abogado para solicitar audiencia de conciliación	101
6.2 Modelo de solicitud de audiencia de conciliación	102
6.3 Modelo de auto citatorio a audiencia de conciliación	105
6.4 Modelos de constancia de no comparecencia.....	105
6.5 Constancia de suspensión de la audiencia	106
6.6 Acta de conciliación total.....	108
6.7 Acta de conciliación parcial	113
6.8 Modelo de constancia de no acuerdo.....	118

Bibliografía.....	122
-------------------	-----

UNIDAD 1 FUNDAMENTOS GENERALES DE LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

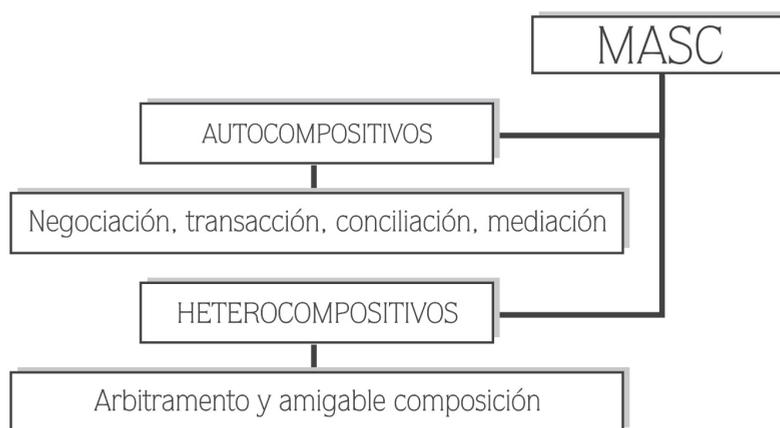
Objetivo general:

Luego de estudiar esta segunda Unidad del Módulo, usted estará en capacidad de identificar los fundamentos generales de la conciliación, especialmente, en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social; y a diferenciarla de otros mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC).

Objetivos específicos:

- Identificar y diferenciar la conciliación de otros MASC.
- Diferenciar la conciliación en derecho laboral de otros tipos de conciliación.
- Establecer los elementos de la conciliación, sus fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales.
- Distinguir entre las diferentes clases de conciliación.
- Identificar las características fundamentales de la conciliación.
- Señalar los principios de la conciliación.
- Reconocer los asuntos susceptibles de ser conciliados y no conciliados.

1.1. Los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC)



Los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC) fueron ideados por el legislador –en principio– para descongestionar los despachos judiciales; sin embargo, con el tiempo fueron tomando especial importancia en la vida social y jurídica del país. La Corte Constitucional señaló que ellos “*no deben ser interpretados solamente como una manera de descongestionar el aparato de justicia sino también, y principalmente, como una forma de participación de la sociedad civil en los asuntos que los afectan*”¹. Los MASC son mecanismos legales de justicia informal; lo cual no quiere decir que sean sustitutivos de la justicia formal, sino que se deben entender como complementarios a ella.

Los MASC doctrinalmente se han clasificado en autocompositivos y heterocompositivos.

Los **autocompositivos** son aquellos mecanismos en los cuales las mismas partes llegan a un acuerdo para solucionar sus conflictos, es decir, son ellas mismas quienes proponen y acuerdan fórmulas de arreglo. Por requerimiento expreso de la ley, el conciliador está obligado a proponer fórmulas de arreglo, esto lo hará, atendiendo a los intereses de las partes en busca de un acuerdo armónico, siempre y cuando ellas no propongan sus fórmulas de arreglo (al respecto, véase el capítulo referente a los tipos de conciliadores en materia laboral y de seguridad social). Son autocompositivos: la mediación, la negociación, la transacción y, por supuesto, la conciliación.

Los **heterocompositivos** son aquellos mecanismos en los cuales las partes renuncian a resolver el conflicto por sí mismas y le ceden a un tercero imparcial la capacidad de decidir la solución del mismo. Entre los mecanismos heterocompositivos encontramos la amigable composición y el arbitramento.

1.1.1. La conciliación y la transacción en el derecho laboral

Con frecuencia se confunden la conciliación y la transacción tratándolas como si fuesen una sola figura jurídica; sin embargo, estas dos instituciones en el derecho colombiano tienen –a pesar de sus similitudes– marcadas diferencias, y esto también se predica en el campo del derecho del trabajo y de la seguridad social. No obstante, cuando se habla de transacción en el derecho laboral estamos ante una institución un tanto distinta a la transacción propia del derecho privado que es regulada en el Título XXXIX del Libro IV del Código Civil.

A continuación desarrollaremos el siguiente orden en nuestra exposición: 1) Presentaremos algunas definiciones de transacción y conciliación, tanto en el derecho en general como en el derecho laboral. 2) Abordaremos las similitudes y diferencias entre la conciliación y la transacción en el derecho civil. 3) Veremos las similitudes y diferencias entre la transacción civil y la laboral. 4) Enseñaremos

¹ Sentencia C-893 de 2001.

las similitudes y diferencias entre la transacción y la conciliación en materia laboral.

Definición de transacción y conciliación

Se tiende a utilizar como sinónimos las palabras conciliación y transacción, no obstante, en cuanto a sus definiciones etimológicas y gramaticales, son términos diferentes. Etimológicamente, la palabra transacción proviene del latín “*transactio*” que significa “trato”; mientras que la palabra conciliación se origina del latín “*conciliatio*” que denota “componer”. El Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)² define **transacción** mediante dos acepciones: 1) “Acción y efecto de transigir”; 2) “*Trato, convenio, negocio*”. Por su parte, la palabra conciliación tiene cuatro acepciones diferentes: 1) “Acción y efecto de conciliar”; 2) “*Conveniencia o semejanza de una cosa con otra*”; 3) “*Favor o protección que alguien se granjea*”; 4) “*Acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado*”. Asimismo, **transigir** es, en términos del DRAE: 1) “*Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de acabar con una diferencia*”; 2) “*Ajustar algún punto dudoso o litigioso, conviniendo las partes voluntariamente en algún medio que componga y parta la diferencia de la disputa*”. El citado diccionario define **conciliar** (no confundir con conciliar de concilio, seminario) como: 1) “*Componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí*”; 2) “*Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias*”; 3) “*Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento*”. De las definiciones anteriores podemos concluir que la transacción lleva implícita la noción de renuncia de un derecho para lograr un trato en un punto en particular; mientras que la conciliación se refiere más a la amigable composición de una diferencia.

Desde el punto de vista constitucional no se define la conciliación ni la transacción, aunque tangencialmente, se tratan como instituciones diferentes, ya que el artículo 53 de la Constitución Política establece entre los principios mínimos fundamentales, que debe contener el Estatuto del Trabajo a favor de los trabajadores, el reconocimiento de “*facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles*”; es decir, que se trata de dos instituciones diferentes que pueden ser utilizadas en asuntos del trabajo y sólo para ser aplicados a derechos inciertos y discutibles.

Desde el punto de vista legal, como antes lo observamos, se define la conciliación como “*un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador*” (art. 64, Ley 446 de 1998); mientras que la transacción legalmente es definida en el artículo 2469 del Código Civil como: “*un contrato en que las partes terminan*

² Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, 2001.

extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”³ y luego agrega: “No es transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”. Por otra parte, en el pasado el legislador definió la conciliación laboral como: “El acto por medio del cual las partes, ante un funcionario competente, y cumpliendo los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia, llegan a un acuerdo que evita el que éstas acudan a la jurisdicción laboral” (art. 23, Ley 23 de 1991); sin embargo, dicha norma fue derogada por el artículo 167 de la Ley 446 de 1998. Con respecto a la definición legal de la transacción en materia laboral encontramos que no existe, el Código Sustantivo del Trabajo se limita a decir en el artículo 15 que: “Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles”, pero no entra en ningún momento a conceptualizar dicha institución.

Desde el punto de vista jurisprudencial, la Corte Suprema de Justicia ha dicho sobre la conciliación en materia laboral que no solamente es un medio frecuente de resolución de conflictos laborales ante un funcionario competente (juez o inspector del trabajo), sino que, además, tiene el efecto de acabar con el litigio, dado que el acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada:

“La conciliación, como insistentemente lo ha expresado la jurisprudencia de la Corte, es un medio de arreglo amigable, cuyo uso es frecuente en los conflictos jurídicos laborales. Ella debe suscribirse de acuerdo con los parámetros establecidos por los artículos en los artículos 20 y 78 del CPT. Sobre esta figura jurídica dijo esta Sala en Sentencia del 31 de mayo de 1971: “según los artículos 20 y 78 del CPT, la conciliación es un acuerdo amigable celebrado entre las partes, con la intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada”.

“Cuando la conciliación es llevada a cabo ante funcionario competente, juez laboral o inspector del trabajo, produce por virtud de los artículos 20 y 78 del CPT, el efecto de cosa juzgada. Lo anterior conlleva a que la conciliación no pueda, en principio, ser modificada por decisión alguna. Por tanto, la conciliación como las sentencias, no sólo son obligatorias, sino que por virtud de ese efecto, son definitivas e inmutables.

“El artículo 78 del CPT dice que si se llegare a un acuerdo entre las partes se dejará en el acta correspondiente constancia de sus términos, y ella, el acta, tendrá “fuerza de cosa juzgada”, es decir, la misma

³ La doctrina ha dicho que la transacción (al menos en materia de derecho privado) en realidad no es un contrato sino una convención, ya que tiene como finalidad la extinción de una obligación previa. Aunque el art. 1495 del C. C. dice que: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa...”, lo cierto es que contrato y convención son conceptos diferentes, estando la convención más cercana al concepto de negocio jurídico. Así las cosas, “la convención es un negocio jurídico que crea, modifica o extingue obligaciones. Por el contrato únicamente se crean obligaciones, de allí que todo contrato sea una convención pero no toda convención sea un contrato”. VELÁSQUEZ Jaramillo, Luis Guillermo. Bienes. Editorial Temis, Bogotá, p. 126. Se debe tener en cuenta, además, que la dualidad convención y contrato se desarrolla en materia civil y no en materia mercantil y mucho menos en el derecho laboral, en el cual convención (colectiva) tiene otro significado y alcance diferente.

fuerza y obligatoriedad de una sentencia judicial. De suerte que si el arreglo se logra por acción directa del funcionario, por ser aceptadas sus recomendaciones o las fórmulas que haya propuesto, o porque el mismo acoja las que le hayan sido presentadas por las partes, el acta en donde constan los términos del arreglo tendrá fuerza de cosa juzgada, porque en ninguna parte la ley ha dispuesto, como se desprende de la sentencia acusada, que solamente tal carácter tienen las actas que consignan el arreglo producto de la intervención activa del funcionario actuante. De suerte que la regla general es la que de por todo arreglo conciliatorio consignado en acta levantada conforme a las exigencias del CPL, con la intervención de un funcionario competente, hace tránsito a cosa juzgada con todas las consecuencias que la ley asigna a este fenómeno”⁴.

En cuanto a la definición de transacción a nivel jurisprudencial la Corte Suprema de Justicia la ha ampliado en relación con la definición que da el Código Civil en el artículo 2469; al respecto ha enseñado el alto tribunal que:

“En la definición que da el art. 2469 del C. C no está comprendida toda la esencia de la transacción; esa definición no abarca todos los casos; hay que adicionarla con el caso contemplado en el art. 2478, y decir que la transacción puede tener también por objeto un litigio terminado por sentencia judicial cuando esta no es conocida por los litigantes que celebraron la transacción”⁵.

Similitudes y deferencias entre la conciliación y la transacción

Similitudes

En cuanto al objeto que persiguen. Tienen la misma finalidad, que es la solución del conflicto. Ambos están clasificados como mecanismos alternativos de solución de conflictos.

En cuanto a los límites. Tienen los mismos límites. Así, por ejemplo, no se puede transigir ni conciliar sobre temas relacionados con el estado civil de las personas (art. 2473 C.C); ni cuando la transacción o la conciliación recaen sobre un litigio ya terminado (art. 2478 C.C); o cuando el acuerdo desconoce derechos ciertos e indiscutibles.

En cuanto a los efectos que producen. Es de la naturaleza de la conciliación producir los efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo. En la transacción, en cambio, es de la naturaleza producir el efecto de cosa juzgada en la materia transigida, pero para que preste mérito ejecutivo deberá reunir explícitamente los requisitos del art. 488 del C. P. C.

⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Sentencia del 4 de marzo de 1994, Radicada 6283.

⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 26 de mayo de 1920, XXVIII, p. 29.

Diferencias

En cuanto a la naturaleza jurídica de la institución. Se ha dicho que, mientras la conciliación es una institución propia del derecho procesal, la transacción lo es del derecho sustancial. Sin embargo, es pertinente decir que este límite se torna en algunas ocasiones difuso; por ejemplo, la transacción siendo una institución de derecho sustancial tiene efectos procesales, ya que puede ser alegada como excepción previa para poner fin a un litigio. Por conciliación se pone fin a un conflicto; mediante la transacción -además de poner fin a un conflicto presente- se puede precaver uno eventual a futuro.

El contrato de transacción en materia del trabajo

El contrato de transacción en materia de trabajo no ha tenido el desarrollo, ni la reglamentación, ni el uso que, por el contrario, si ha gozado el contrato de transacción en el área del derecho privado. Asimismo, existe un desconocimiento de esta figura en la esfera del derecho del trabajo y de la seguridad social. Se debe dejar en claro que, por medio de la transacción laboral, trabajador y empleador pueden a través de un contrato dejar solucionadas sus diferencias, claro está, siempre y cuando no se transija sobre derechos ciertos e indiscutibles, irrenunciables o no susceptibles de ser transigidos.

Igualmente, existe un desconocimiento de esta figura en la esfera del derecho del trabajo, por ejemplo, la Corte Constitucional en la sentencia C-160 de 1999 parece desconocer la existencia de la transacción en materia laboral, aduciendo que la transacción es de estirpe estrictamente privada:

“La conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentre limitada por el ordenamiento jurídico. En tal virtud, bien puede éste señalar los casos en los cuales válidamente se puede restringir la facultad de conciliar. Naturalmente, no debe confundirse la institución de la conciliación, con el contrato de transacción de estirpe estrictamente privada, que se gobierna por reglas especiales”⁶.

Transacción en materia civil y en materia laboral

Para iniciar, debemos recalcar el hecho de que no se trata de la misma institución jurídica, pues si bien entre ambas se observan importantes similitudes, también llevan consigo marcadas diferencias. Veamos:

a) Similitudes

En cuanto al objetivo que persiguen. Tanto en la transacción en materia civil como en materia laboral, tienen por objeto poner fin a una controversia jurídica (procesal o extraprocésal).

En cuanto a las partes que intervienen. En ambos tipos de transacción son las mismas partes quienes intervienen, es decir, es un mecanismo autocompositivo,

⁶ Sentencia C-160 de 1999 (Negrillas fuera del texto original).

ya que no existe un tercero neutral que medie en la disputa.

En cuanto a la naturaleza jurídica. Tanto en la transacción civil como en la laboral estamos frente a un acto jurídico, por medio del cual se está extinguiendo una obligación presente e incluso se puede precaver una futura.

En cuanto a los efectos. Ambas instituciones tienen efectos similares pues hacen tránsito a cosa juzgada y pueden llegar a prestar mérito ejecutivo, si las partes así lo acuerdan y cumplen con los requisitos de los artículos 488 y 332 del C. P. C.

b) Diferencias.

En cuanto al campo de regulación. La transacción reglamentada en el Código Civil se aplica a asuntos propios de derecho privado. La transacción laboral, en cambio, restrictivamente a materias de la jurisdicción del trabajo y de la seguridad social.

En cuanto al origen normativo. La transacción del derecho civil tiene un régimen especial, reglamentado en el Título XXXIX del Libro IV del Código Civil, que va desde el artículo 2469 hasta el artículo 2487. Por su parte, la transacción en materia laboral no tiene una regulación especial, pues sólo se hace referencia a ella en el artículo 53 de la CN y en el artículo 15 del CST, el cual acepta la validez de la transacción en asuntos propios del derecho laboral; por lo cual, analógicamente, adopta algunos aspectos del Código Civil (art. 19 CST), siempre y cuando no vayan en detrimento de las normas y derechos laborales.

En cuanto a las facultades que tienen las partes para transigir. En la transacción del derecho civil las partes tienen la facultad de transigir sobre sus derechos, siempre y cuando sea una manifestación voluntaria de su capacidad y cumplan con los elementos propios del negocio jurídico para su validez y existencia (capacidad, consentimiento exento de vicios, objeto lícito y causa lícita), incluso pudiendo renunciar en parte a un derecho sin importar si está probado o no, pues como lo ha dicho de vieja data la Corte Suprema de Justicia: *“La transacción implica un acto de disposición, porque en ella cada una de las partes cede parte del derecho que cree tener”*⁷. Sin embargo, el mismo alto tribunal pone de presente que: *“Es característico de la transacción que las partes tengan o pretendan tener un derecho con exclusión del otro en una cosa y del cual conviene en desprenderse o mermarlo. Rebajar parte de una deuda que no se disputa y que se reconoce por la otra parte, no es transigir; es simplemente la renuncia de un derecho”*⁸. En cambio, en la transacción propia del derecho laboral la voluntad de las partes se halla restringida en mayor medida, ya que existe una protección especial al trabajador, pues la ley le prohíbe transigir sobre derechos ciertos e indiscutibles, toda vez que al hacerlo dicho acto jurídico carecería por completo de validez, además de tener objeto ilícito.

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 8 de marzo de 1926, XXXII, p. 217.

⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 31 de agosto de 1920, XXVIII, p. 167.

Similitudes y diferencias entre la conciliación y la transacción en materia de derecho laboral y de la seguridad social

Con relación a este tema el estado del arte es muy escaso. En parte debido, como ya lo advertimos, al hecho de que se utiliza con frecuencia los términos conciliar y transigir como sinónimos; pero también porque la institución de la transacción en materia laboral no está reglamentada de manera expresa (como sí lo está la transacción en el área del derecho civil), aunque se reconoce formalmente su existencia. Otra cosa muy diferente ocurre con la conciliación en materia laboral, institución muy utilizada en nuestro medio y que además data del año 1944. Con todo, la transacción en materia laboral puede ser utilizada como un medio legítimo para poner fin a un conflicto e incluso precaver uno futuro, esto si, como se sabe, no implica la vulneración de derechos ciertos e indiscutibles ni una violación de la ley.

Similitudes

En cuanto al objeto que persiguen. Ambas instituciones ponen fin a un conflicto jurídico dentro del derecho laboral, ya sea en el escenario propio de un proceso judicial o por fuera de él (independientemente de la existencia de un litigio ante la jurisdicción del trabajo).

En cuanto a los límites a los que se debe ceñir. Tanto la conciliación como la transacción en materia laboral tienen el mismo límite: el no poder transigir o conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles.

En cuanto a los efectos. Ambas instituciones hacen tránsito a cosa juzgada y pueden prestar mérito ejecutivo⁹.

En cuanto a la oportunidad para presentarlas. Estos dos mecanismos pueden ser utilizados antes o después de iniciado el juicio laboral o en cualquiera de las dos instancias e, incluso, ante la presencia de la acción de casación.

Diferencias

Tanto la conciliación como la transacción son mecanismos autocompositivos; sin embargo, en la primera interviene un facilitador llamado conciliador, mientras que en la segunda solamente participan el trabajador y el empleador. Al respecto ha dicho la jurisprudencia del Consejo de Estado:

“La conciliación es un acuerdo entre patrono y trabajador, celebrado ante un funcionario público, Juez o Inspector del Trabajo, lo que esencialmente la diferencia de la transacción. Ciertamente la presencia del funcionario no es pasiva, pues él orienta el acto, lo vigila y lo impulsa, interroga a los interesados precisamente para llevar a cabo su función de orientación y de vigilancia del cumplimiento de las normas

⁹ Siempre y cuando se cumplan los requisitos de los artículos 488 y 332 del CPC, pues la transacción no tiene de suyo prestar mérito ejecutivo, como si ocurre con la conciliación.

que protegen los derechos de los trabajadores, invita a las partes a un acuerdo amigable y que puede proponer fórmulas”¹⁰.

En cuanto a la reglamentación. La conciliación en materia laboral se encuentra normada de manera amplia en la ley; no ocurre lo mismo con la escasa reglamentación existente para con la transacción en materia laboral.

Negociación y conciliación en los conflictos colectivos del trabajo

Asimismo, es necesario distinguir entre la conciliación extrajudicial en materia laboral, regulada principalmente por la Ley 640 de 2001, y la conciliación entre trabajadores y empleador en los casos de los conflictos colectivos de trabajo; en este último evento, es preciso hablar de negociación colectiva o arreglo directo (art. 432 y s.s. del C. S. T).

La conciliación, en tratándose de derecho laboral, siempre hace referencia a los conflictos existentes en torno a las relaciones individuales de trabajo; excluyéndose los conflictos colectivos del trabajo de este mecanismo alternativo de solución¹¹.

Entonces, cuando se habla de la negociación en materia laboral se hace referencia a una institución jurídica establecida por el legislador, en el Código Sustantivo del Trabajo, encaminada a servir como mecanismo de solución de conflictos laborales colectivos, que conlleve a un arreglo directo entre el empleador y los trabajadores (o sus delegados).

1.2. Concepto de la conciliación

Definición legal:

“La Conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador” (art. 64, Ley 446/98).

Definición legal de la conciliación laboral

El derogado artículo 23 de la ley 23 de 1991 definió la conciliación extrajudicial en materia laboral como: *“El acto por medio del cual las partes ante un funcionario competente, y cumpliendo los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia, llegan a un acuerdo que evita el que éstas acudan a la jurisdicción laboral”*. Este tipo de conciliación también es llamada *“conciliación laboral ante la policía administrativa”*, dado que el conciliador (el inspector del trabajo) en la gran mayoría de los casos es un funcionario administrativo perteneciente al Ministerio de Protección Social; sin embargo, luego de la expedición de la Ley 640 de 2001 no es correcto seguir utilizando dicha denominación, porque, entre otros eventos, este tipo de conciliación no se realiza únicamente ante funcionarios administrativos,

¹⁰ Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 31 de agosto de 1983.

¹¹ El artículo 30 de la Ley 640 de 2001 establecía un mecanismo conciliatorio especial para resolver controversias laborales.

1.3. ELEMENTOS DE LA CONCILIACIÓN

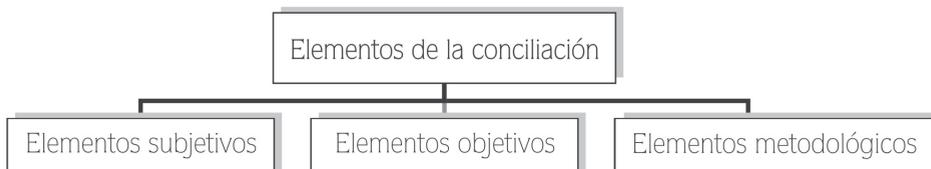
también puede ser realizada por los delegados regionales o seccionales de la Defensoría del Pueblo, los procuradores judiciales delegados ante la jurisdicción laboral y en los municipios (en caso de no encontrarse otro funcionario que la ley determine) ante el personero o el juez civil o promiscuo. Asimismo, la parte final del párrafo del artículo 3 de la Ley 640 de 2001 ordena que: “*el vocablo genérico de ‘conciliador’ remplazará las expresiones de ‘funcionario’ o ‘inspector del trabajo’ contenidas en normas relativas a la conciliación en asuntos laborales’*”.

El artículo 27 de la citada ley establecía que: La conciliación administrativa obligatoria tendrá como objeto el lograr una solución inmediata y definitiva de las controversias que surjan de la relación laboral entre personas vinculadas mediante contrato de trabajo; sin embargo esta norma fue también derogada por la Ley 446 de 1998.

Se podrán conciliar todas las materias que sean susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación (art. 19, Ley 640 de 2001); en materia laboral, no se puede suscribir acuerdos que vulneren derechos ciertos e indiscutibles.

Se debe entender que la conciliación es un acto jurisdiccional y no administrativo, aunque se realiza por funcionarios administrativos; esto con fundamento en el inciso 4º del art. 116 de la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, entre otros.

1.3. Elementos de la conciliación



Doctrinariamente se ha señalado que la conciliación es susceptible de ser leída desde tres puntos de vista: desde el sujeto, desde el objeto y desde la metodología que se emplea. Veamos:

1.3.1. Elemento objetivo

Se refiere al objeto sobre el cual usualmente se ejercen los derechos. “*La palabra objeto puede indicar directamente el contenido de un derecho (deber jurídico), pero también se emplea para denotar el substrato material del derecho, lo cual sucede especialmente cuando se trata de los derechos patrimoniales*”¹². En la esfera de conciliación, el objeto está determinado por el conflicto que se trata de resolver. En términos generales, serán conciliables

¹² VALENCIA Zea, Arturo y Ortiz Monsalve, Álvaro, Derecho Civil. Tomo I. Parte General y Personas. Editorial Temis, Bogotá.

todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley (art. 65, Ley 446 de 1998 y art. 19, Ley 640 de 2001).

En materia laboral, el constituyente primario y el legislador han querido que los asuntos del trabajo gocen de una protección especial (art. 9° CST), como también de unas prerrogativas y derechos que se establecen a favor del trabajador (art. 53 C N) y que entre otras cosas le reconocen un mínimo de derechos y garantías que no pueden ser desconocidas (art. 13 CST), ni renunciadas por su titular, dado que tienen el carácter de orden público (art. 14 CST). Por lo mismo, el elemento objetivo de la conciliación cobra validez siempre y cuando se trate de asuntos de trabajo que puedan ser sometidos a transacción (art. 15 CST); es decir, el objeto de la conciliación en materia laboral se limita a derechos inciertos y discutibles y, por lo tanto, transigibles, renunciables y de orden privado, que no desconozcan el mínimo de derechos y garantías que se le reconocen al trabajador; de lo contrario cualquier conciliación en el campo laboral (sea judicial o extrajudicial), que desconozca estos derechos, carece por completo de validez¹³.

1.3.2. Elemento subjetivo

Se refiere a la relación entre los sujetos que intervienen en el proceso o trámite conciliatorio. En la conciliación laboral, las partes son el trabajador y el empleador. Para que las partes que intervienen en la conciliación se puedan obligar, es necesario que se presenten los elementos de existencia y validez de todo negocio jurídico (art. 1502 del C. C). Se requiere que dichas partes tengan, por lo menos, plena capacidad y ánimo conciliatorio¹⁴.

1.3.3. Elemento metodológico.

El cual está determinado por el trámite conciliatorio que se sigue; es necesario distinguir las clases de conciliación que existe. En el campo que nos ocupa, el trámite de la conciliación ha sido reglado por la Ley 446 de 1998, la Ley 640 de 2001, el Decreto 1818 de 1998, el Decreto 30 de 2002, entre otras normas. Por su parte, el Ministerio del Interior y de Justicia mediante el Concepto No. 12781 del 14 de junio de 2006, planteó la línea institucional relativa al procedimiento conciliatorio.

¹³ Con respecto a los derechos ciertos e indiscutibles, no susceptibles de ser conciliados o transados, profundizamos más adelante, en el aparte intitulado: Límites de la conciliación en materia laboral.

¹⁴ Artículo 53, Decreto 1818 1998. Falta de ánimo conciliatorio. Se entenderá que no hay ánimo de conciliación cuando cualquiera de las partes o ambas no concurrieren a la audiencia respectiva, y si ya se hubiere propuesto demanda, no será necesario nuevo señalamiento con tal fin (artículo 24 Código de Procedimiento Laboral). El art. 24 del CPTSS fue derogado por el art. 53 de la Ley 712 de 2001

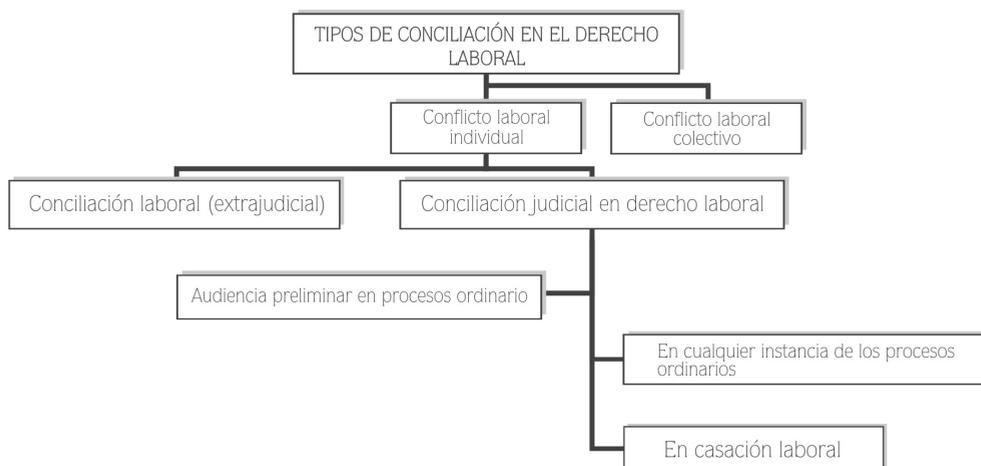
1.4. Clases de conciliación



De acuerdo a la clasificación legal (art. 3, Ley 640 de 2001), la conciliación puede ser judicial o extrajudicial. La judicial es la que se hace en presencia de un juez (en función de conciliador) dentro de un proceso judicial. La conciliación extrajudicial es la que se realiza por fuera del proceso judicial (antes de iniciado o, incluso, durante su desarrollo). A su vez, la conciliación extrajudicial puede ser en derecho o en equidad, “se denominará en derecho cuando se realice a través de los conciliadores de los centros de conciliación o ante autoridades en cumplimiento de funciones conciliatorias; y en equidad cuando se realice ante conciliadores en equidad” (inc. 2º, art. 3º, Ley 640 de 2001).

Respecto a la conciliación laboral y de la seguridad social, debe quedar en claro que, dada la naturaleza constitucional y legal y el carácter especial de las relaciones laborales, este tipo de conciliaciones deberá ser realizada únicamente en derecho y nunca en equidad. Los conciliadores en equidad carecen de la competencia legal para darle trámite a este tipo de conciliaciones (para mayor profundidad, véase el capítulo referente a los tipos de conciliadores en materia laboral y de seguridad social).

Tradicionalmente se ha venido clasificando la conciliación en materia laboral de la siguiente manera:



Asimismo, la conciliación laboral en derecho puede ser judicial o extrajudicial; pudiéndose intentar en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda (art. 19 CPTSS).

En el primer evento, se realiza ante el juez del trabajo y de la seguridad social, en audiencia de conciliación obligatoria (art. 77 del CPTSS, modificado por el art. 39 de la Ley 712 de 2001); aunque también puede efectuarse en cualquiera de las instancias, siempre que las partes de común acuerdo lo soliciten (art. 22, CPTSS).

En el segundo evento, el de la conciliación en asuntos laborales, o también llamada conciliación administrativa en materia laboral, ésta puede ser adelantada ante los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral (procuradores judiciales delegados ante la jurisdicción laboral). A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación puede ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales (art. 28, Ley 640 de 2001). Cabe destacar que el citado art. 28 establecía que la conciliación en materia laboral también podía ser adelantada ante los conciliadores de los centros de conciliación y ante los notarios; sin embargo, mediante la sentencia C-893 de 2001, con ponencia de la doctora Clara Inés Vargas, la Corte Constitucional declaró inexecutable estos apartes, razón por la cual, actualmente, ni notarios ni conciliadores de centros de conciliación tienen competencia para conocer de asuntos laborales.

1.5. Características de la conciliación

De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional expuesta en las sentencias de constitucionalidad C-160 de 1999, C-893 de 2001, C-1195

1.5. CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN

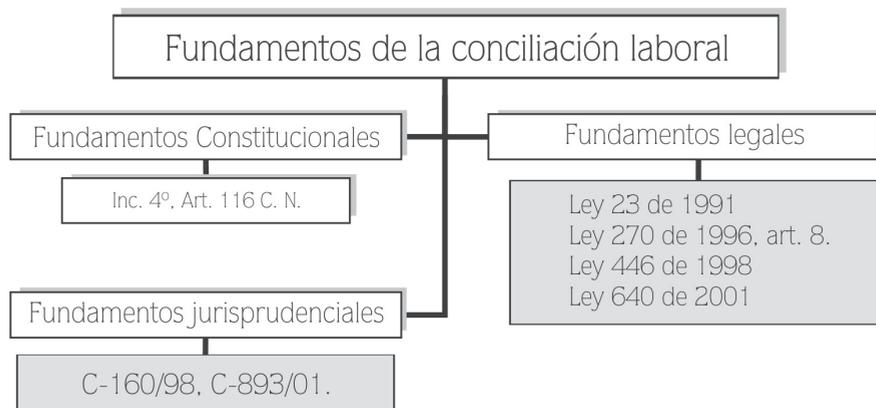
de 2001 y C-591 de 2005; se puede concluir que las características de la conciliación (incluyendo la laboral, claro está), son las siguientes:

- Es el resultado de una actuación que se encuentra reglada por el legislador en varios aspectos.
- Es un acto jurisdiccional en la medida en que las partes llegan a un acuerdo y el conciliador lo avala con su firma produciendo los efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo; sin embargo, *“no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora”*¹⁵.
- Es un instrumento de autocomposición de un conflicto.
- Es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales.
- Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que puede realizarse por fuera del proceso judicial o en el curso del mismo.
- Es un mecanismo de estirpe democrática.
- Es un mecanismo de acceso a la administración de justicia.
- Es un mecanismo de administración transitoria de justicia que se inspira en un criterio pacifista.
- Es un mecanismo de participación de la sociedad civil en los asuntos que la afectan.
- Es un mecanismo excepcional.
- Es un mecanismo útil para la solución de los conflictos.
- Es un sistema voluntario, privado y bilateral de resolución de conflictos.
- Es una actividad preventiva, ya que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal.
- Es una forma de resolver los conflictos con la intervención de un tercero.
- Tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles de ser negociados.

En la sentencia C-165 de 1993, la Corte expresó que *“La conciliación es no solo congruente con la Constitución de 1991, sino que puede evaluarse como una proyección, en el nivel jurisdiccional, del espíritu pacifista que informa a la Carta en su integridad. Porque, siendo la jurisdicción una forma civilizada y pacífica de solucionar los conflictos, lo es más aún el entendimiento directo con el presunto contrincante”* (M.P., doctor Carlos Gaviria Díaz).

¹⁵ Sentencia C-591 de 2005.

1.6. Marco constitucional y jurídico



1.7. Principios

1.7.1. Gratuidad

Este tipo de conciliación es esencialmente gratuita. En materia de derecho del trabajo y de la seguridad social, uno de los argumentos de la Corte Constitucional para declarar la inexequibilidad del requisito de procedibilidad fue el de los costos que tendría que sufragar el trabajador en un eventual trámite conciliatorio, al respecto dijo el alto tribunal:

“Pero la onerosidad del servicio que ofrecen los centros de conciliación y los notarios es más inquietante tratándose de los asuntos de índole laboral, donde el trabajador, por lo general, carece de los medios económicos para acudir a este mecanismo alternativo de solución de conflictos con el objeto de dirimir amigablemente una controversia con su empleador”¹⁶.

1.7.2. Confidencialidad

La conciliación en general tiene carácter reservado. En materia laboral, la confesión hecha en la audiencia conciliatoria no tiene ningún efecto probatorio. Igualmente, ha señalado la jurisprudencia que en las audiencias de Conciliación los ofrecimientos no tienen valor de confesión y por eso carecen de valor de plena prueba. Así lo ha dicho la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

“La reiterada jurisprudencia de esta corporación de esta corporación tiene decidido que los hechos que se reconozcan o las afirmaciones que se hagan por las partes o sus apoderados en el proceso de ofertas, propuestas y contrapropuestas en la fase transaccional o de conciliación, no constituyen confesión y, por tanto, carecen del valor de plena prueba. Lo anterior no quiere decir que tales posturas deban ser

¹⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001, M.P. Dra. Clara Inés Vargas.

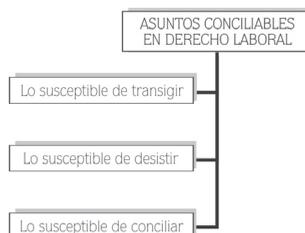
1.7. PRINCIPIOS

desechadas de plano por el juez. Ello sería contrario a la libre formación del convencimiento. Mas esos datos no deberían ser asimilados por el juzgador a verdad inconclusa con validez de confesión legal, sino que podrán ser tenidos como acervo indiciario coadyuvante del criterio en la apreciación de los hechos”¹⁷.

Recientemente ha manifestado la misma Corte:

“Respecto de las conciliaciones obrantes a los folios 9 y 23, dice el recurrente que el aparte de cada acta en las cuales expresa haber renunciado voluntariamente, “consituyen confesiones que desvirtúan los intereses que ahora pretende el Señor Anillo Barraza y, por el contrario, establecen, sin la menor duda, que entre las partes se celebraron distintos contrato (sic) de trabajo, todos ellos independientemente”. En lo atinente a este puntual aspecto debe precisar la Corte lo siguiente:

- a) No todas las afirmaciones hechas por las partes en el discurrir de una conciliación constituyen confesión. En múltiples ocasiones se ha sostenido, y ahora se reitera, que las declaraciones del trabajador o las del empleador en el juego de ofertas y contrapropuestas, a cuyo objetivo se dirige el acto conciliatorio, sobre los hechos y razones que fundamentan sus posiciones para reclamar o rechazar un determinado derecho no constituyen confesión. ello, en aras de propiciar que tanto el uno como el otro asistan con buen ánimo, amplitud y espontaneidad a discutir abiertamente los derechos controvertidos; de lo contrario, se verían ambos constreñidos a hacer renunciias, rebajas u ofrecimientos específicos, por el temor de ser declarado confeso respecto de puntos que para ellos eran discutibles;*
- b) En cambio, las declaraciones rendidas en la diligencia conciliatoria por alguno de los intervinientes, sí es probable que se construyan en prueba de confesión, si del texto concreto examinado no se aprecian vinculadas de manera directa con las propuestas mismas, siempre y cuando reúnan los requisitos que las reglas procesales exigen; y*
- c) en caso de resultar fallida la conciliación, ninguna de las afirmaciones vertidas en el acta pueden ser esgrimidas como prueba de confesión de los hechos allí declarados por alguno de los intervinientes (...)” .*



¹⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 6 de julio de 1984.

1.8. Asuntos conciliables

Son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación (artículo 19, Ley 640 de 2001). Por otra parte, se entienden como asuntos conciliables en materia laboral todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia (artículo 15, Decreto 2511 de 1998).

Según la doctrina del Ministerio del Interior y de Justicia, expresada mediante el Concepto 13714 de fecha 14 de junio de 2006, se establece que:

“(...) la competencia de los conciliadores extrajudiciales en derecho tiene una relación directa con la competencia que la ley asigna a las diferentes jurisdicciones y los respectivos jueces, es decir, los conciliadores a los que se refiere el Artículo 28 de la Ley 640 de 2001 están habilitados para conocer de los asuntos conciliables que son competencia de los jueces laborales y los conciliadores a los que se refiere el Artículo 23 de la Ley 640 de 2001 están facultados para conciliar los asuntos administrativos que son del conocimiento de los jueces administrativos.

“La conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos debe articularse con la justicia formal y tradicional del Estado en cabeza de los jueces de la República y tener una coherencia e integridad, si un conflicto tiene como juez natural a uno que pertenece a la jurisdicción laboral, los conciliadores en derecho competentes serían los mismos que la ley faculta para dicha materia.

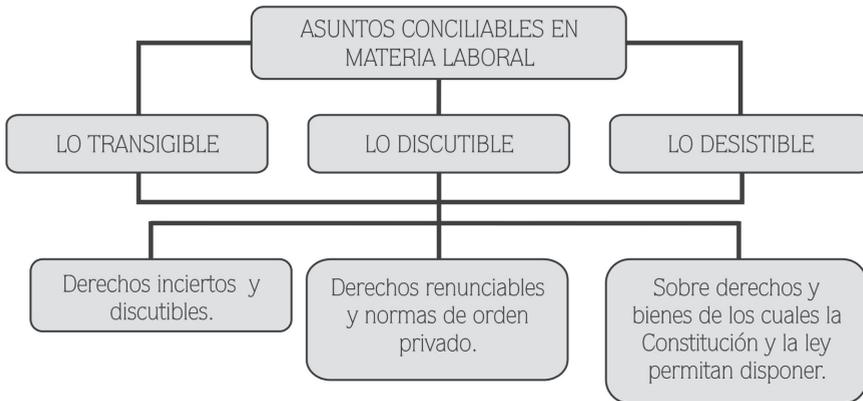
“Así las cosas, si los conflictos derivados de los contratos de prestación de servicios son de conocimiento de la jurisdicción laboral, así mismo, los conciliadores competentes para atender dichas controversias serán los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales.

“Para el caso propuesto, los conflictos sobre el pago de contratos de prestación de servicios son competencia de la jurisdicción laboral y los que buscan la declaración de la existencia de un contrato administrativo como el de prestación de servicios es de conocimiento de los jueces administrativos, por lo anterior, los conciliadores de los centros de conciliación no son competentes para conciliar dichos asuntos por las razones expuestas”.

Queremos hacer énfasis en la necesidad que tiene el conciliador de identificar plenamente la clase de conflicto sobre el que está conciliando y las normas de derecho sustancial en que se enmarca, para determinar de esta manera si el asunto es susceptible de ser conciliado o no.

¹⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 26 de mayo de 2000.

1.8. ASUNTOS CONCILIABLES



Se puede transigir sobre “los derechos y bienes patrimoniales respecto de los cuales sus titulares tienen capacidad legal de disposición” (Sentencia T-057 de 1995, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz). Que el titular tenga plena capacidad legal de disposición quiere decir que éste está en libertad de exigir la satisfacción de su derecho o de renunciarlo, en ambos casos total o parcialmente. Por regla general, todo derecho de contenido patrimonial es susceptible de ser transigido y las excepciones a esta regla deben estar señaladas expresamente por la Constitución o la ley. En materia del derecho del trabajo, existen límites muy precisos, que incluso le imponen al trabajador la irrenunciabilidad de ciertos derechos y bienes. En el siguiente acápite estudiaremos detenidamente este asunto.

Conciliación ante casos de acoso laboral y otros hostigamientos.

Mediante la Ley 1010 de 2006, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, se introdujo la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos de acoso laboral. Es necesario, sin embargo, hacer algunas claridades al respecto de acuerdo con la línea institucional del Ministerio del Interior y de justicia.

Primera claridad: el artículo 9 de dicha ley se refiere a medidas preventivas y correctivas del acoso laboral¹⁹, desde los reglamentos de trabajo de las empresas, la línea institucional del Ministerio del Interior y de Justicia (concepto 30205 de 2006) es clara al afirmar que:

“De acuerdo con la norma anterior, el Ministerio del Interior y de Justicia considera que en los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones cuando se establezca un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo, se debe interpretar en el sentido de que el organismo, grupo o comité que en dichas instituciones que

¹⁹ Ley 1010 de 2006: “Artículo 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL.

se encargue de ayudar a las partes involucradas en una situación de acoso laboral a solucionar su conflicto, lo hace como mediador y no como conciliador extrajudicial en derecho. (...). El Ministerio del Interior y de Justicia interpreta que el espíritu del legislador fue crear mecanismos internos en las instituciones para que a través del diálogo las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio en los casos de acoso laboral y que la palabra “conciliatorio” se usa como sinónimo de amigable, concertado, negociado, es decir, se refiere al procedimiento y no a la institución de la conciliación como mecanismo alternativo de administración de justicia”.

Segunda claridad: por otra parte, cuando el numeral 3 del artículo 9º de la mencionada ley de acoso laboral dice que “quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral (...) podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral”; la línea institucional del Ministerio del Interior y de Justicia entiende que: “la Ley hace referencia a los conciliadores que la Ley habilita en materia laboral, es decir, los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo y los procuradores judiciales en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, podrán ser conciliadores en materia laboral los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales de conformidad con lo establecido en el Artículo 28 de la Ley 640 de 2001”.

1.9. Asuntos no conciliables en materia laboral y de seguridad social.



En su labor como conciliador, debe tener en cuenta que existen unos límites generales a los que se debe sujetar cualquier acuerdo conciliatorio; pero, además, cuando se trata de conciliación en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social, existen unos límites especiales establecidos por la Constitución y la ley, que hacen aún más exigente el acuerdo conciliatorio. Es por ello, que usted debe ser muy cuidadoso tanto en el estudio del conflicto, como en el manejo que le dé durante el desarrollo de la audiencia de conciliación, y,

finalmente, en el momento en que con su firma avale el acuerdo al que han llegado las partes; de lo contrario dicho acuerdo conciliatorio tendrá un vicio de nulidad.

En derecho laboral no es posible conciliar sobre: a) Derechos ciertos e indiscutibles; b) materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables; c) derechos adquiridos; d) derechos inexistentes; e) derechos de terceros, f) cuando existe cosa juzga y g) sobre normas de orden público.

a) Cuándo se concilia sobre derechos ciertos e indiscutibles

En los contratos de trabajo laborales, el principio de la autonomía de la voluntad se ve limitada por reglas de orden público (art. 14 CST), que hace que los derechos y prerrogativas reconocidas por el ordenamiento laboral sean irrenunciables. De ahí que si un contrato de trabajo, una convención colectiva o una cláusula contractual postula acuerdos opuestos a los preceptos constitucionales y legales, ellos tendrán objeto ilícito y serían claramente ineficaces. Esto mismo es aplicable al campo de la conciliación laboral: la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles sólo es válida en la medida en que implique un reconocimiento total de esos derechos; por lo mismo, cualquier acta de acuerdo conciliatorio que transgreda dichos límites tiene objeto ilícito y debe ser declarada nula.

Al respecto la Corte Constitucional Colombiana ha señalado:

“En lo referente a las conciliaciones en materia laboral, si bien, en cuanto cumplan las condiciones legales, están llamadas a resolver las diferencias entre patronos y trabajadores en aspectos salariales y prestacionales, carecen de fuerza, frente a la Constitución, para hacer que el trabajador mediante ellas renuncie a derechos suyos ciertos e indiscutibles, como es el caso de la pensión de jubilación, que le debe ser reconocida y pagada cuando se cumplan los requisitos de ley para obtenerla.

Así, pues, el alcance de las conciliaciones es relativo, en cuanto ponen fin a controversias referentes a los derechos laborales de los cuales se trata en sus textos, pero no pueden extenderse a derechos irrenunciables de los trabajadores. Respecto de éstos las cláusulas de renuncia se tienen por no escritas y no pueden oponerse válidamente a las pretensiones del reclamante si lo que éste pide es la efectividad del derecho irrenunciable”²⁰.

Tanto la Constitución como la ley prohíben la transacción y la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles, los cuales son por lo mismo irrenunciables. Es necesario, entonces, precisar qué se entiende por derecho cierto e indiscutible y qué por derecho incierto y discutible.

En cuanto a los primeros, podemos decir que son derechos ciertos e

²⁰ Sentencia T-1008 del 9 de diciembre de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

indiscutibles “*aquellos para los cuales no es necesaria una decisión judicial para su reconocimiento*”²¹; en el mismo sentido ha conceptualizado el Ministerio del Interior y de Justicia, al decir que: “*Un derecho es cierto e indiscutible cuando fundamentalmente están acreditados los requisitos que la ley prevé para su exigibilidad, sus supuestos fácticos; o cuando determinada su existencia no produce duda ni controversia alguna*”²². Es decir, un derecho es cierto e indiscutible cuando ha sido probado o, dada su evidencia, no requiere prueba para ser exigido.

Entonces, solamente es posible conciliar, en materia laboral, sobre derechos inciertos y discutibles, es decir:

- a) Cuando los hechos no son claros, v.gr. justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo o accidente de trabajo donde no se precisan las circunstancias de tiempo, modo o lugar;
- b) Cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, v.gr. alcances del Decreto 2351 de 1965, art. 25 sobre las consecuencias del despido cuando se tramita un contrato conflicto colectivo: reintegro o indemnización;
- c) Cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición, v.gr. pensión (edad y tiempo de servicio);
- d) Cuando existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad. Ejemplo la prescripción²³.

También cuando se tienen meras expectativas o esperanzas en el reconocimiento del derecho se está ante la presencia de un derecho incierto y discutido, pues requiere, ineluctablemente, de la prueba de su existencia para poder ser exigido. Así, por ejemplo, si el trabajador reclama indemnización por despido injusto, éste debe probar el despido y el empleador no probar su justificación; de lo contrario estaremos frente a un derecho incierto y discutible, susceptible de ser transigido o conciliado.

b) Materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables

En el derecho del trabajo está prohibida la conciliación sobre materias no transigibles, no desistibles y no conciliables. Los derechos no desistibles son aquellos en los cuales el legislador ha prohibido de manera expresa su renuncia, por ejemplo, el derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso (art. 142 del C. S. T). En cuanto a la materia no transigible y la no conciliable, consúltese el acápite dedicado a la transacción y la conciliación en el derecho laboral.

²¹ DÍAZ Daza, Víctor Julio, Nuevo Curso del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte, Barranquilla, Colombia, 2002, p. 38.

²² La Conciliación. República de Colombia. Ministerio de Justicia. Imprenta Nacional. Bogotá, febrero de 1992.

²³ *Ibidem*.

c) Derechos adquiridos

Los derechos adquiridos son aquellos que han entrado al patrimonio del trabajador y que, además, no pueden ser vulnerados, ni renunciados, ni negociados. La noción de derecho adquirido se contrapone a la de mera expectativa, así lo ha reconocido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional. Los derechos adquiridos *“son intangibles y por tanto, el legislador al expedir la ley nueva no los puede lesionar o desconocer. No sucede lo mismo con las denominadas ‘expectativas’, pues como su nombre lo indica, son apenas aquellas probabilidades o esperanzas que se tienen de obtener algún día un derecho; en consecuencia, pueden ser modificadas discrecionalmente por el legislador (...) El derecho adquirido se incorpora de modo definitivo al patrimonio de su titular y queda a cubierto de cualquier acto oficial que pretenda desconocerlo, pues la propia Constitución lo garantiza y protege; no ocurre lo mismo con la expectativa que, en general, carece de relevancia jurídica y, en consecuencia, puede ser modificada o extinguida por el legislador”*²⁴. Un ejemplo de derecho adquirido es el caso del reconocimiento de una pensión de jubilación a un trabajador que ha cumplido con los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella (edad, tiempo, semanas cotizadas, etc.); este derecho ha sido adquirido por el trabajador, por lo tanto ha entrado a su patrimonio y ni el Estado, ni los particulares se lo pueden desconocer.

d) Derechos inexistentes

Con la expresión derechos inexistentes nos estamos refiriendo a aquellos eventos en que no existe el derecho como tal, aunque una de las partes (o ambas) pretenda presentarlo como existente. Así, por ejemplo, habría una conciliación sobre derechos inexistentes cuando las partes acuerdan el pago de semanas de cotización al régimen de pensiones y nunca se ha presentado entre ellas una relación laboral, ni subsiguientemente la obligación por parte del empleador.

e) Derechos de terceros

No se puede conciliar tampoco respecto a derechos de terceros. El acuerdo conciliatorio, para su existencia, requiere que las partes que se obligan a cumplirlo tengan plena capacidad para ello; es decir, que solamente se puede conciliar en lo que se tiene capacidad propia para disponer. Por lo tanto, no es posible conciliar sobre los derechos de terceros, porque los únicos que pueden hacerlo son ellos mismos. Como ejemplo podemos tomar el caso de una audiencia de conciliación en la que el trabajador convoca a su empleadora (una persona jurídica) y quien concurre en representación de la empleadora no es el representante legal sino el jefe de personal, quien llega sin capacidad para conciliar por la entidad solicitada.

²⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

f) Cuándo existe cosa juzgada

Como se sabe, la Conciliación produce efectos de cosa juzgada y tiene fuerza ejecutoria; razón por la cual, una vez se ha firmado el acuerdo conciliatorio por las partes y el conciliador, no es posible volver a discutir el mismo asunto, pues éste ya ha sido resuelto. Así, una conciliación sobre un tema que ya ha sido resuelto por cualquier medio (sentencia, conciliación, transacción, etc.) no tiene validez alguna.

Al respecto ha dicho la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, que:

“La conciliación, como insistentemente lo ha expresado la jurisprudencia de la Corte, es un medio de arreglo amigable, cuyo uso es frecuente en los conflictos jurídicos laborales. Ella debe suscribirse de acuerdo con los parámetros establecidos por los artículos en los artículos 20 y 78 del CPT. Sobre esta figura jurídica dijo esta Sala en Sentencia del 31 de mayo de 1971: “según los artículos 20 y 78 del CPT, la conciliación es un acuerdo amigable celebrado entre las partes, con la intervención de funcionario competente, quien la dirige, impulsa, controla y aprueba, que pone fin de manera total o parcial a una diferencia, y tiene fuerza de cosa juzgada”.

Cuando la conciliación es llevada a cabo ante funcionario competente, juez laboral o inspector del trabajo, produce por virtud de los artículos 20 y 78 del CPT, el efecto de cosa juzgada. Lo anterior conlleva a que la conciliación no pueda, en principio, ser modificada por decisión alguna. Por tanto, la conciliación como las sentencias, no sólo son obligatorias, sino que por virtud de ese efecto, son definitivas e inmutables.

El artículo 78 del CPT dice que si se llegare a un acuerdo entre las partes se dejará en el acta correspondiente constancia de sus términos, y ella, el acta, tendrá “fuerza de cosa juzgada”, es decir, la misma fuerza y obligatoriedad de una sentencia judicial. De suerte que si el arreglo se logra por acción directa del funcionario, por ser aceptadas sus recomendaciones o las fórmulas que haya propuesto, o porque el mismo acoja las que le hayan sido presentadas por las partes, el acta en donde constan los términos del arreglo tendrá fuerza de cosa juzgada, porque en ninguna parte la ley ha dispuesto, como se desprende de la sentencia acusada, que solamente tal carácter tienen las actas que consignan el arreglo producto de la intervención activa del funcionario actuante. De suerte que la regla general es la que de por todo arreglo conciliatorio consignado en acta levantada conforme a las exigencias del CPL, con la intervención de un funcionario competente, hace tránsito a cosa juzgada con todas las consecuencias que la ley asigna a este fenómeno”²⁵.

²⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 4 de marzo de 1994, Radicada 6283.

De otra parte, la misma Corte Suprema de Justicia ha manifestado que el acuerdo conciliatorio es inmutable:

“...Es más, la inmutabilidad de un acuerdo con efectos de cosa juzgada lógicamente se refiere a que no puede ninguna de las partes, de modo unilateral por su única voluntad, deshacer o modificar los términos de la conciliación, pero ello no implica el incumplimiento de normas o disposiciones como las atinentes a los impuestos o a la retención en la fuente, caso específico como el que se analiza, en el cual la demanda no efectuó una deducción de modo arbitrario, para sí misma, como lo señala la impugnación, sino que lo hizo para dar cumplimiento al Estatuto Tributario (ver art. 375)”²⁶.

Se presenta una tensión entre el principio de cosa juzgada y la inviolabilidad de los derechos ciertos e indiscutibles. En este caso, el principio de cosa juzgada puede ser dejado de lado y el acuerdo conciliatorio es susceptible de ser demandado por nulidad.

“De conformidad con la jurisprudencia de la Corte –de la que se aparta el Tribunal de Manizales –, los efectos de cosa juzgada de la conciliación solamente se producen cuando el acuerdo de voluntades no está afectado por un vicio del consentimiento que lo invalide. Por esta razón la jurisprudencia ha aceptado la posibilidad excepcional de revisar en juicio las conciliaciones laborales, mientras que la ley no permite la revisión de los fallos judiciales en proceso diferente a aquél en que se produce la sentencia.

“Quiere la Corte resaltar la posibilidad de revisar el acuerdo de voluntades que naturalmente precede a una conciliación, no significa que ello sea algo ordinario y no excepcionalísimo, como en verdad lo es, pues para la jurisprudencia la conciliación es un instituto jurídico concebido “como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y de seguridad jurídica”, conforme quedó textualmente dicho en la Sentencia de 9 de marzo de 1995 (Rad. 7088).

“Y debido a la seguridad y la responsabilidad con la que debe llevarse a cabo una conciliación, es por lo que si una de las partes celebrantes del acuerdo impugna judicialmente su validez, sin que se presente el menor asomo del vicio alegado, resulta forzoso considerar, en principio, como temerario o de mala fe su proceder; y precisamente para ponerle freno a estos abusos del derecho a litigar, el Código de Procedimiento Civil en sus artículos 72 y 73 –aplicables a los procesos laborales por virtud de lo dispuesto en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo – consagra la responsabilidad patrimonial de las partes y actuaciones procesales, temerarias o de mala fe, lleguen a causar a la otra o a terceros intervinientes; así como su responsabilidad disciplinaria castigable, entre otras sanciones, con multas”²⁷.

²⁶ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 11 de abril de 2003.

Igualmente, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que, dado el carácter de cosa juzgada que tiene un acuerdo conciliatorio, no se puede alegar la nulidad del acta por un vicio del consentimiento, si no existe plena prueba sobre ello. Así se expresa esta Corte:

“... encuentra la Sala conveniente recordarle al sentenciador colegiado que la conciliación avalada por el funcionario público, produce los efectos de la cosa juzgada (artículos 20 y 78 del Código Procesal del Trabajo); es decir, goza el acta respectiva de fuerza legal, de suerte que su invalidación, por encontrar que alguna de las partes llegó a ella por efecto del error, la fuerza o el dolo, tiene que venir apoyada por una prueba de tal carácter que no permita prácticamente duda alguna.

“(...) no cabe olvidar tampoco que el error, la fuerza o el dolo no se presumen sino que deben demostrarse plenamente por quien alegue haberlos padecido...”²⁸.

El Consejo de Estado ha manifestado sobre la cosa juzgada, cuando se trata de la conciliación en materia laboral, que:

“La ley 446 de 1998, al referirse a la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos, prescribió que la misma procedía en todos aquellos asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y en los que expresamente determine la ley, esto es, que es factible transigir y conciliar sobre derechos inciertos y renunciables. De conformidad con las normas que regulan la materia, la conciliación laboral procede antes del juicio, al iniciarse este y dentro del mismo mientras no se haya dictado sentencia de primera o única instancia. Ello encuentra sustento en el hecho de que la conciliación busca crear una situación de certeza en cuanto a derechos laborales que el trabajador reclama al empleador, lo cual, por sustracción de materia no se requiere cuando ya tiene un pronunciamiento judicial del cual emana una obligación a cargo de este. En el asunto que se analiza, como ya existen sentencias judiciales que decidieron los conflictos suscitados con ocasión de la supresión de cargos, no es posible conciliar ni el reintegro ni la liquidación de los salarios y demás emolumentos adecuados. Pero en este caso puede acudir al pago de la indemnización de perjuicios, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, todo dentro de las directrices ya señaladas respecto de compensación o descuentos de valores pagados. Si se ha proferido para que, en futuros eventos, puedan las partes hacer uso del mecanismo de conciliación prejudicial o judicial”²⁹.

²⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 8 de noviembre de 1995, Radicada 7793, M.P. Dr. Rafael Méndez Arango.

²⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 10 de junio de 1998.

²⁹ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto del 8 de Octubre de 1999, Expediente 1208.

g) Sobre normas de orden público

Las reglas de orden público tienen como objetivo suplir la voluntad de las partes en los actos jurídicos que se puedan suceder. En derecho laboral dichas normas tienen su razón de ser en la protección especial que se le ha reconocido al trabajador con respecto al empleador. Este último es visto como la parte fuerte dentro la relación laboral, de ahí que el constituyente y el legislador hayan querido brindarles una serie de prerrogativas a los trabajadores con el objetivo de restablecer (o hacer menos gravosas) las relaciones que se desprenden de un contrato de trabajo. Debemos recordar que el artículo 14 del C. S. T. establece que 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.

Podemos clasificar estos límites en dos: a) Los estatuidos por la Constitución Política, como principios mínimos fundamentales (art. 53); b) Los límites establecidos por la ley, principal (pero no únicamente), en el Código Sustantivo del Trabajo.

1) Límites estatuidos como principios mínimos fundamentales (art. 53 CN)

El artículo 53 de la Constitución Política Nacional fija unos principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo, que por lo tanto deben prevalecer sobre el resto de normas (art. 4 CN); además, se deben entender como fines esenciales del Estado (art. 2 CN)³⁰; de ahí que cualquier acuerdo conciliatorio que vaya en detrimento de dichos principios mínimos fundamentales no tendrá validez alguna.

2) Límites establecidos por el Código Sustantivo del Trabajo, en algunas normas de forma precisa

Por otra parte, el Código Sustantivo del Trabajo trae una serie de normas protectoras a los derechos de los trabajadores, las cuales impiden que se celebre acuerdos conciliatorios o transacciones sobre la materia en específico que ellas protegen. Entre estas normas podemos enumerar los siguientes artículos (resaltamos con negrillas los apartes que prohíben la renuncia, la transacción, la conciliación, etc.):

- **ARTÍCULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. **No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.**
- **ARTÍCULO 14. CARACTER 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**

³⁰ El artículo 2º de la Constitución señala como uno de los fines esenciales del Estado: "Garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución".

conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

- ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, **salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles**.
- ARTICULO 16. EFECTO. 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, **no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores**. 2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el {empleador}, se pagará la más favorable al trabajador.
- ARTICULO 109. CLAUSULAS INEFICACES. **No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador** en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.
- ARTICULO 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICION DE CEDERLO. **El derecho al salario es irrenunciable** y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.
- ARTICULO 148. EFECTO JURIDICO. La fijación del salario mínimo **modifica automáticamente** los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.
- Art. 161. par. PARAGRAFO. **El empleador no podrá aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día**, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
- ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. 1. **Es prohibido compensar en dinero las vacaciones**. (...)
- ARTICULO 340. PRINCIPIO GENERAL Y EXCEPCIONES. Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, **son irrenunciables** (...)
- ARTICULO 341. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y ENFERMEDAD. (...) 4. **Sin estos requisitos, las renunciaciones no producen ningún efecto**.
- ARTICULO 343. PROHIBICION DE CEDERLAS. **No produce ningún efecto** la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

AUTOEVALUACIÓN

A continuación usted encontrará una autoevaluación muy sencilla que mide su comprensión y análisis de los temas expuestos en esta Unidad; al final hallará las respectivas respuestas, si fuera el caso; por favor, resuélvala completamente siguiendo las indicaciones establecidas en el enunciado de cada tipo de pregunta y luego sí compruebe el acierto de sus respuestas.

1º) Marque V si la afirmación es verdadera o F si la afirmación es falsa.

- A. Los mecanismos autocompositivos son aquellos en los cuales las mismas partes llegan a un acuerdo para solucionar sus conflictos; es decir, son ellas mismas quienes proponen y acuerdan fórmulas de arreglo. ()
- B. Los mecanismos heterocompositivos son aquellos en los cuales las partes renuncian a resolver el conflicto por sí mismas y le ceden a un tercero imparcial la capacidad de decidir la solución del conflicto. ()
- C. La conciliación es un mecanismo heterocompositivo de resolución de conflictos, porque las partes ceden la resolución de su conflicto al conciliador, que es un tercero imparcial, calificado y equitativo. ()
- D. Cuando hacemos referencia a la transacción en derecho civil y derecho laboral estamos hablando de la misma institución jurídica. ()
- E. La conciliación lleva implícita la noción de renuncia de un derecho para lograr un trato en un punto en particular; mientras que la transacción se refiere más a la amigable composición de una diferencia. ()
- F. Tanto en la transacción civil como en la laboral estamos frente a un acto jurídico, por medio del cual se está extinguiendo una obligación presente e, incluso, se puede precaver una futura. ()
- G. Existe un límite claro entre la conciliación y la transacción, que lleva a considerar a la primera como una institución propia del derecho procesal, mientras la segunda, lo es del derecho sustancial. ()
- H. En la audiencia de conciliación en materia laboral, los ofrecimientos hechos por el empleador o por el trabajador no tienen valor de confesión y por eso carecen de valor de plena prueba. ()
- I. Los conciliadores extrajudiciales en derecho de los centros de conciliación (de las personas jurídicas sin ánimo de lucro, de los consultorios jurídicos o de las entidades públicas) son competentes para conocer conciliaciones sobre contratos de prestación de servicios (que no tengan su fuente en un contrato administrativo). ()
- J. Los conciliadores extrajudiciales en derecho en materia laboral (inspectores del trabajo, agentes del ministerio, etc.) son los únicos competentes para conocer conciliaciones sobre contratos de prestación de servicios (que no tengan su fuente en un contrato administrativo). ()

- K. Los conciliadores extrajudiciales en derecho de los centros de conciliación (de las personas jurídicas sin ánimo de lucro, de los consultorios jurídicos o de las entidades públicas) son los únicos competentes para conocer conciliaciones sobre acoso laboral. ()
- L. Los conciliadores extrajudiciales en derecho en materia laboral (inspectores del trabajo, agentes del ministerio, etc.) son competentes para conocer conciliaciones sobre acoso laboral. ()
- M. Los conciliadores a los que se refiere el artículo 28 de la Ley 640 de 2001 están habilitados para conocer de los asuntos conciliables que son competencia de los jueces laborales. ()
- N. Los conciliadores a los que se refiere el artículo 28 de la Ley 640 de 2001 están habilitados para conocer de la declaración de la existencia de un contrato administrativo como el de prestación de servicios. ()
- O. En la conciliación del trabajo y de la seguridad social se realiza un acto jurisdiccional. ()
- P. En la conciliación del trabajo y de la seguridad social se realiza un acto administrativo. ()

2º) Enumere (no debe definir), según corresponda:

A. Los elementos de la conciliación:

B. Cinco características de la conciliación:

C. Los asuntos no conciliables en materia laboral y de seguridad social:

D. Por lo menos, cinco principios mínimos fundamentales en materia laboral contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política Nacional:

E. Por lo menos, tres normas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo sobre irrenunciabilidad de derechos laborales:

3º) Construya una breve definición de los siguientes conceptos, utilizando sus propias palabras pero teniendo en cuenta el contenido temático desarrollado en la Unidad.

A. Mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC).

B. Conciliación.

C. Transacción.

D. Conciliación en materia laboral.

E. Transacción en materia laboral.

F. Conciliación en derecho.

G. Conciliación en equidad.

H. Conciliación judicial.

I. Conciliación extrajudicial.

J. Negociación (en derecho colectivo).

K. Derechos ciertos e indiscutibles en materia laboral.

L. Derechos adquiridos por los trabajadores

4º) En ocasiones, cuando el acuerdo conciliatorio entre el trabajador y el empleador no ha sido bien elaborado y el trabajador concilia sobre derechos ciertos e indiscutidos, se presenta una tensión entre los principios constitucionales de “cosa juzgada” y la prohibición de conciliar sobre “derechos ciertos e indiscutidos”. ¿Cuál es su opinión al respecto? ¿A favor de qué principio debe solucionarse dicha tensión? Argumente utilizando sus propias palabras y los contenidos vistos en esta Unidad.

5º) Realice un análisis del siguiente párrafo de la sentencia C-168 de 1995 de la Corte Constitucional, teniendo en cuenta estos interrogantes: ¿Qué es un derecho adquirido en materia pensional? ¿Qué sería susceptible de conciliar en materia pensional? ¿Qué no se podría conciliar?

“Así las cosas, se puede concluir que quien ha satisfecho los requisitos de edad y tiempo de servicio o número de semanas cotizadas, exigidas por la ley para acceder a una pensión de jubilación o de vejez, tiene un derecho adquirido a gozar de la misma. Pero quien aún no ha completado el tiempo de servicio o llegado a la edad prevista en la norma legal, no tiene un derecho sino que se halla apenas ante una simple expectativa de alcanzarlo en el momento de reunir la condición faltante”.

RESPUESTAS

1º) Aº V Bº V Cº F Dº F Eº F Fº V Gº F Hº V Iº F
Jº V Kº F Lº V Mº V Nº F Oº V Pº F

2º) A. Elementos subjetivo, objetivo, metodológico.

B. Por ejemplo: Es un instrumento de autocomposición de un conflicto. Es un instrumento que busca lograr la descongestión de los despachos judiciales. Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que puede realizarse por fuera del proceso judicial o en el curso del mismo. Es un mecanismo de estirpe democrática. Es un mecanismo de acceso a la administración de justicia.

C. En derecho laboral no es posible conciliar sobre: a) Derechos ciertos e indiscutibles; b) materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables; c) derechos adquiridos; d) derechos inexistentes; e) derechos de terceros, f) cuando existe cosa juzga y g) sobre normas de orden público.

D. Por ejemplo: Igualdad de oportunidades para los trabajadores. Remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. Estabilidad en el empleo. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

E. Por ejemplo: El art. 15 que prohíbe la transacción sobre derechos ciertos e indiscutibles. El art. 142 que prohíbe renunciar al salario. El art. 340 que prohíbe renunciar a las prestaciones sociales.

3º, 4º, 5º) Dependen del criterio del lector.

UNIDAD 2 DEL CONCILIADOR

Objetivo general:

Una vez que usted finalice el estudio de esta Unidad del Módulo, estará en capacidad de identificar plenamente la figura del conciliador en términos generales y, particularmente, del conciliador en materia del trabajo y de la seguridad social.

Objetivos específicos:

- Reconocer la figura del conciliador en términos generales, sus funciones características y los requisitos de ley para serlo.
- Identificar y diferenciar la figura del conciliador en materia laboral y de seguridad social: funciones, características y requisitos.

2.1. Concepto

En términos generales el conciliador es un facilitador, su tarea consiste en identificar la tensión que subyace entre las partes, neutralizarla y propugnar por un arreglo pacífico y satisfactorio, en derecho o en equidad según corresponda, desarrollando para ello un conjunto de estrategias eficaces encaminadas al acercamiento de los sujetos opuestos.

El conciliador en materia laboral es un tercero imparcial, equitativo, calificado y que, además, tiene competencia exclusiva. La función de este tipo de conciliadores consiste en orientar el trámite conciliatorio, instando al empleador y al trabajador a llegar a un acuerdo por medio del cual pongan fin a sus diferencias y solucionen el conflicto, dentro de un marco normativo en el que no se desconozcan las prerrogativas propias del trabajador.

Por ser la conciliación un mecanismo autocompositivo, le corresponde a las partes por sí mismas llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto; el conciliador debe ser un facilitador en la búsqueda del acuerdo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la Ley 640 de 2001 dispone en el numeral 4° del artículo 8° que el conciliador estará obligado a: *“Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia”* y el numeral 5° del mismo artículo, obliga al conciliador a: *“Formular propuestas de arreglo”*. Lo anterior se debe entender en el sentido de que le corresponde al conciliador formular propuestas de arreglo siempre y cuando éstas estén basadas en los intereses de las partes y, además, las partes no propongan sus propias fórmulas o, habiendo sido propuestas, no sean aceptadas de común acuerdo. Así las cosas, el conciliador está obligado a proponer fórmulas de arreglo, aunque –en estricto sentido– ello sólo le debe corresponder en principio a las partes, puesto que la solución debe salir de ellas mismas, que son su propio juez; por su parte, el conciliador debe servir de ayuda y soporte a la consecución de dicho proceso de distensión del conflicto.

2.2. REQUISITOS

El conciliador laboral es un garante del acuerdo que se suscribe: tiene la obligación de velar porque no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles y los derechos mínimos e intransigibles de los trabajadores, lo mismo que velar por los derechos fundamentales del empleador. Con su firma avala el acuerdo al que han llegado las partes; acuerdo que tiene los efectos jurídicos de una sentencia (art. 66, Ley 446 de 1998).

El inciso 4 del artículo 116 de la Constitución Política prevé que: “*Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos en que determine la ley*”. En razón a lo anterior el conciliador administra justicia de manera transitoria en materias transigibles, a diferencia de los jueces de la república, quienes la ejercen de manera permanente.

Es necesario advertir –de nuevo– que dada la naturaleza constitucional y legal, y el carácter especial de las relaciones laborales, este tipo de conciliaciones únicamente pueden ser realizadas en derecho y nunca en equidad. Corolario de lo anterior, es que los conciliadores en equidad no están habilitados para conocer de este tipo de conciliaciones, de hacerlo incurrirían en una falta por darle trámite a asuntos contrarios a su competencia (véase, numeral 3º del párrafo del artículo 107 de la Ley 446 de 1998, que modificó el artículo 84 de la Ley 23 de 1991). En asuntos de conciliación laboral y de la seguridad social, la competencia es exclusiva de cierto tipo de conciliadores en derecho (no de todos), concretamente, de los habilitados por el artículo 28 de la Ley 640 de 2001, en concordancia con la Sentencia C- 893 de 2001 (M. P. Dra. Clara Inés Vargas) de la Corte Constitucional.

2.2. Requisitos

El artículo 5 de la ley 640 de 2001, en concordancia con la Resolución 2722 de 2005 del Ministerio del Interior y de Justicia, exige que el conciliador en derecho de los centros de conciliación cumpla con las siguientes calidades: I. Abogados conciliadores: a) Ser abogado titulado, con tarjeta profesional vigente en el registro nacional de abogados del Consejo Superior de la Judicatura; b) estar capacitado en MASC por una entidad avalada por el Ministerio del Interior y de Justicia y c) estar inscrito en un centro de conciliación debidamente autorizado por el Ministerio del Interior y de Justicia. II. Estudiantes y judicantes conciliadores: a) tener la calidad de estudiante o judicante en una Facultad de Derecho de una Universidad. B) Estar capacitado en conciliación de conformidad con las normas de capacitación establecidas para las entidades avaladas por el Ministerio del Interior y de Justicia, además deberá tener una capacitación adicional en MASC como lo establezca la Universidad. C) estar inscrito en el centro de conciliación del consultorio jurídico de la Facultad de Derecho de la Universidad donde cursa la carrera de derecho.

Además de los anteriores conciliadores, existen los funcionarios conciliadores entre los cuales encontramos: Inspectores de Trabajo, delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, agentes del Ministerio Público, Personeros, Jueces Civiles o Promiscuos Municipales, etc.

La inscripción del conciliador en un centro de conciliación autorizado para funcionar debe renovarse por el conciliador cada 2 años. (Artículos 6 y 7 de la Ley 640 de 2001. Conceptos 6390, 7458 y 8766 del 12 de julio de 2001, 16 de septiembre de 2003 y 30 de noviembre de 2002, respectivamente)

Específicamente en el campo de la conciliación laboral, de acuerdo a lo establecido por el artículo 28 de la Ley 640 de 2001 y en concordancia con la sentencia C-893 de 2001 de la Corte Constitucional, la conciliación puede ser adelantada ante:

- Los Inspectores de Trabajo.
- Los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo.
- Los agentes del Ministerio Público en materia laboral.
- A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los Jueces Civiles o Promiscuos Municipales.

De lo anterior se concluye que, en tratándose de la conciliación en asuntos del derecho del trabajo y de la seguridad social, hay una competencia exclusiva y excluyente de sólo algunos funcionarios que la ley y la jurisprudencia constitucional (C-893/01) han delimitado, por lo cual, nunca podrá realizarse por intermedio de un conciliador en equidad.

En cuanto a los Personeros y los Jueces Civiles o Promiscuos Municipales, es importante resaltar que solamente quedan habilitados para ejercer funciones de conciliadores extrajudiciales en derecho laboral, en el único evento de que no exista ninguno de los otros funcionarios que la ley ha previsto; de lo contrario los Personeros y los Jueces no tendrán competencia, pues ésta es preferente y prevalente con respecto a los otros conciliadores.

La participación del funcionario debe ser activa, pues él orienta el acto, lo vigila y lo impulsa, interroga a los interesados precisamente para llevar a cabo su función de orientación y de vigilancia del cumplimiento de las normas que protegen los derechos de los trabajadores.

Si la conciliación se adelanta ante el inspector del trabajo, éste sólo puede intervenir en su calidad de conciliador, y no de inspector. Si no hay acuerdo, el funcionario carece de competencia para resolver el conflicto y debe dejar en libertad a las partes para que, si a bien lo tienen, acudan a la justicia ordinaria para ventilar el conflicto.

No sobra dejar en claro que el funcionario (sea Inspector del Trabajo, agente del Ministerio Público o delegado regional o seccional de la Defensoría del Pueblo, Personero o Juez), en el momento en que actúe como conciliador extrajudicial

en materia del trabajo, debe asumir el rol propio que implica dicho papel, por lo que debe dejar de lado la función que normalmente asume para posesionarse de su cargo como conciliador y lo que ello implica.

2.3. Características

a) Imparcialidad

Esta característica implica que el conciliador debe manejar el proceso conciliatorio desde una perspectiva global, sin tomar partido en la relación que originó el conflicto. Siendo indispensable, al momento de realizar su labor, que se oriente con total independencia frente a las partes, para con ello proponer fórmulas de arreglo equitativas y neutrales.

b) Neutralidad

Ello implica que el conciliador, frente a las partes en contienda, permanece sin inclinarse favorablemente hacia alguna de ellas, permaneciendo al margen del conflicto y limitando su labor a la dirección y proposición de fórmulas de arreglo entre las partes.

c) Independencia

El conciliador no representa a ninguna parte, por el contrario, debe gozar de total autonomía frente a los sujetos en conflicto, no permitiendo que éstos influyan sobre él, haciendo que sus conceptos no estén determinados por el querer de ninguno, sino que únicamente se encaminen a la resolución amigable del conflicto. La independencia también conlleva la libertad de desarrollar su trabajo sin presiones de superiores, sino tan sólo atendiendo a lo que le ordena la Constitución Política y las leyes.

d) Objetividad

El conciliador debe ser objetivo; lo cual implica evitar los prejuicios, tomar partido o inclinarse a favor de una parte. La objetividad conlleva al estudio del conflicto tal y como se presenta en la realidad social. Los juicios del conciliador han de ser justos, equilibrados, equitativos y libre de cargas emocionales.

e) Conocimiento y destrezas

La labor del conciliador en derecho es muy compleja, en él deben confluír un profundo conocimiento del tema jurídico que se desarrolla en la audiencia, unas habilidades especiales para identificar y neutralizar el conflicto (al respecto, véase la tercera Unidad de este Módulo relativa a técnicas de conciliación), un “don de gente” distintivo: que lo hagan respetable, respetuoso, amable y cordial con las partes, al tiempo que propicia un escenario adecuado para llegar al acuerdo conciliatorio.

f) En materia laboral

Dada la naturaleza única que se presenta en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social; el conciliador debe –además del conocimiento

jurídico propio del derecho laboral individual, colectivo y de la seguridad social— tener sumo cuidado en no lesionar prerrogativas propias de los trabajadores, reconocidas en la Constitución Política, los tratados internacionales, las leyes, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo (véase el acápite sobre asuntos conciliables y no conciliables en materia laboral).

2.4. Papel del conciliador

Dentro del trámite conciliatorio, el papel que desempeña el conciliador es el de ser director y guía del procedimiento, desde la primera etapa es quien tramita la solicitud de conciliación, citando a las partes involucradas en el mismo (trabajador y empleador) y logrando a través de la audiencia que las partes lleguen a un arreglo amigable, en derecho, sin desconocer los mínimos establecidos por la ley a favor del trabajador.

Como ya se ha dicho, el conciliador es un administrador de justicia transitorio y, en cumplimiento de esto, su deber es respetar y cumplir los principios de imparcialidad, neutralidad e independencia frente a las partes.

El conciliador debe realizar el respectivo control de legalidad sobre el acuerdo al cual se someten las partes, respetando siempre los contenidos mínimos que exige la ley, y absteniéndose de tomar partido frente a una de las partes, ya que con ello compromete su responsabilidad. Por el contrario, debe conservar una posición imparcial, lo que implica ser equitativo en la manera en como atiende en todo momento a quienes intervienen en la conciliación.

En materia laboral el acuerdo conciliatorio encuentra un límite más estricto que en cualquier otro tipo de conciliación; la razón para ello —como hemos visto— es la protección especial que le da la Constitución y la ley al trabajador (para una mayor profundidad sobre este aspecto, véase el capítulo anterior relativo a los asuntos conciliables y no conciliables en materia laboral).

2.5. Clases

Sobre la clasificación de los conciliadores tenemos:

- Conciliadores de centros de conciliación:
 - Abogados.
 - Estudiantes.
 - Judicantes.
- Funcionarios conciliadores:
 - Funcionarios públicos: Inspectores de Trabajo, delegados regionales o seccionales de la Defensoría del Pueblo, agentes del Ministerio Público, etc.
 - Notarios.

El conciliador laboral y de seguridad social es un conciliador judicial o extrajudicial, pero siempre en derecho; en el primer caso nos estamos refiriendo al juez

laboral (en su labor como conciliador dentro del proceso); en el segundo e al conciliador laboral (Inspector del Trabajo, delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, agentes del Ministerio Público en materia laboral o, a falta de ellos, Personeros y Jueces Civiles o Promiscuos Municipales).



2.6. Competencia

Las partes, en ejercicio de su autonomía, pueden solicitar la conciliación en cualquier lugar del territorio nacional ante un conciliador habilitado por las mismas sin que haya una restricción de factor territorial. Es recomendable, aunque no sea un requisito legal, para el mejor desarrollo del trámite conciliatorio, que el peticionario escoja un conciliador de su domicilio o de un lugar que le sirva a ambas partes. Asimismo, debe tenerse en cuenta que el inciso segundo del parágrafo 2º del artículo 1º de la Ley 640 de 2001 dispone que “*en aquellos eventos en los que el domicilio de alguna de las partes no esté en el circuito judicial del lugar donde se vaya a celebrar la audiencia o alguna de ellas se encuentre fuera del territorio nacional, la audiencia de conciliación podrá celebrarse por intermedio de apoderado debidamente facultado para conciliar, aún sin la asistencia de su representado*”.

En cuanto a la materia que se concilia, los conciliadores pueden conocer de toda aquella que pueda ser sometida a transacción, desistimiento o conciliación; sin embargo, ésta regla encuentra su excepción en la conciliación administrativa y laboral, ya que ellas sólo pueden ser realizadas por funcionarios especializados. En el caso de la conciliación laboral ya tuvimos oportunidad de señalar expresamente quienes están autorizados para conciliar.

2.7. Selección del conciliador (art. 16, Ley 640/01)

La selección del conciliador puede darse: a) por mutuo acuerdo entre las partes; b) a prevención, es decir, cuando se acude directamente a un abogado conciliador inscrito en un centro de conciliación; c) por designación que haga discrecionalmente el centro de conciliación; d) por solicitud, bien sea que la haga una de las partes involucradas en el conflicto, ante los servidores públicos facultados para conciliar.

En tratándose de conciliación extrajudicial en materia del trabajo, usualmente ésta se realiza por solicitud hecha de por lo menos una de las partes (casi siempre el trabajador) ante los funcionarios autorizados para conciliar conflictos laborales.

Recalamos que el conciliador en materia laboral y de seguridad social, tendrá que ser siempre un conciliador en derecho de los autorizados en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001, en concordancia con la Sentencia de constitucionalidad C-893 de 2003; y nunca podrá ser un conciliador en equidad (al respecto, consúltese el concepto de conciliador laboral contenido al inicio de esta unidad).

2.8. Obligaciones

De acuerdo con el artículo 8 de la ley 640 de 2001, el conciliador una vez seleccionado tendrá las siguientes obligaciones:

- a) Citar a las partes de acuerdo a lo previsto en la ley.
- b) Hacer concurrir a quienes deban asistir a la audiencia.
- c) Ilustrar a los comparecientes sobre: el objeto, alcance y límites de la conciliación.
- d) Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo.
- e) Proponer fórmulas de arreglo.
- g) Elaborar el acta de la audiencia de conciliación.
- h) Registrar el acta de la audiencia de conciliación, de conformidad con lo previsto en la ley.
- i) vigilar que los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles, no se menoscaben mediante el proceso conciliatorio.

Acompañando estas obligaciones fijadas por la ley, el conciliador debe:

- a) Comprobar si es competente para conocer el litigio.
- b) Determinar si el conflicto o asunto que se ventila es susceptible de ser conciliado.
- c) Verificar la legitimación de las partes.
- d) Dirigir la audiencia de conciliación manteniendo la debida neutralidad frente a la posición de las partes.

2.9. INHABILIDADES

Por otra parte, de acuerdo al artículo 15 de la Ley 640 de 2001, los conciliadores extrajudiciales en derecho en materia laboral, en su condición de servidores públicos, están obligados a:

- Archivar las constancias, las actas y antecedentes de las audiencias de conciliación que celebren, de conformidad con el reglamento que el Gobierno Nacional expida para el efecto.
- Remitir al Ministerio del Interior y de Justicia, en los meses de enero y julio, una relación del número de solicitudes radicadas, de las materias objeto de las controversias, del número de acuerdos conciliatorios y del número de audiencias realizadas en cada período.
- Proporcionar toda la información adicional que el Ministerio del Interior y de Justicia les solicite en cualquier momento.

2.9. Inhabilidades

Las inhabilidades aplicables a los conciliadores deben tratarse desde dos perspectivas, en primer lugar los conciliadores están sometidos a los preceptos generales contemplados en el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y, en segundo lugar, a lo establecido en la Ley 640 de 2001, la cual establece en el artículo 17 una inhabilidad especial para los mismos. El conciliador extrajudicial en materia laboral está, al igual que los demás conciliadores, inhabilitado para actuar como árbitro, asesor o apoderado de una de las partes intervinientes en la conciliación en cualquier proceso judicial o arbitral durante un (1) año a partir de la expiración del término previsto para la misma. Esta prohibición es permanente en la causa en que haya intervenido como conciliador (art. 17, ley 640/01). Esta inhabilidad aplica sólo frente al conciliador que conoció del conflicto, en relación con las partes, no en relación con los apoderados que intervienen en la conciliación como asesores de las partes, toda vez que la ley no lo indica expresamente, no pudiéndose hacer una interpretación extensiva en este sentido.

De acuerdo con el primer marco normativo, todos los conciliadores por el hecho de cumplir funciones públicas -administración de justicia- quedan sometidos al régimen disciplinario contemplado en los artículos 4 y 53 de Ley 734 de 2002; mucho más cuando se trata de conciliadores que son servidores públicos, como el caso de los laborales. El artículo 55 de la misma Ley, consagra 11 tipos de faltas consideradas gravísimas al momento de ejercer funciones públicas, al mismo tiempo establece que los árbitros y conciliadores se someten al régimen de faltas, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, de los funcionarios judiciales en lo que sea compatible con el ejercicio de la conciliación.

Dicho artículo dispone:

“Sujetos y Faltas Gravísimas. *Los sujetos disciplinables por este título sólo responderán de las faltas gravísimas aquí descritas. Son faltas gravísimas las*

siguientes conductas:

1. *Realizar una conducta tipificada objetivamente en la ley como delito sancionable a título de dolo, por razón o con ocasión de las funciones.*
2. *Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad, impedimento o conflicto de intereses establecidos en la Constitución o en la ley.*
3. *Desatender las instrucciones o directrices contenidas en los actos administrativos de los organismos de regulación, control y vigilancia o de la autoridad o entidad pública titular de la función.*
3. *Apropiarse, directa o indirectamente, en provecho propio o de un tercero, de recursos públicos, o permitir que otro lo haga; o utilizarlos indebidamente.*
5. *Cobrar por los servicios derechos que no correspondan a las tarifas autorizadas en el arancel vigente, o hacerlo por aquellos que no causen erogación.*
6. *Ofrecer u otorgar dádivas o prebendas a los servidores públicos o particulares para obtener beneficios personales que desvíen la transparencia en el uso de los recursos públicos.*
7. *Abstenerse de denunciar a los servidores públicos y particulares que soliciten dádivas, prebendas o cualquier beneficio en perjuicio de la transparencia del servicio público.*
8. *Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.*
9. *Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.*
10. *Abusar de los derechos o extralimitarse en las funciones.*
11. *Las consagradas en los numerales 2, 3, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 26, 27, 28, 40, 42, 43, 50, 51, 52, 55, 56 y 59, párrafo cuarto, del artículo 48 de esta ley cuando resulten compatibles con la función.*

Parágrafo 1o. Las faltas gravísimas, sólo son sancionables a título de dolo o culpa.

Parágrafo 2o. Los árbitros y conciliadores quedarán sometidos además al régimen de faltas, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses de los funcionarios judiciales en lo que sea compatible con su naturaleza particular. Las sanciones a imponer serán las consagradas para los funcionarios judiciales acorde con la jerarquía de la función que le competía al juez o magistrado desplazado”.

La entidad competente para conocer de las faltas disciplinarias, en que puedan incurrir los conciliadores, es el Consejo Superior de la Judicatura, quien de acuerdo al artículo 111 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia

(Ley 270 de 1996) debe ejercer esa función jurisdiccional disciplinaria, dicho artículo dispone:

“Alcance. Mediante el ejercicio de la función jurisdiccional disciplinaria se resuelven los procesos que por infracción a sus regímenes disciplinarios, se adelanten contra funcionarios de la Rama Judicial, salvo aquellos que gocen de fuero especial según la Constitución Política, los abogados y aquellas personas que ejerzan función jurisdiccional de manera transitoria u ocasional. Dicha función la ejerce el Consejo Superior de la Judicatura a través de sus Salas Disciplinarias”.

Corolario de lo anterior, siendo que la principal función de los conciliadores consiste en administrar justicia transitoriamente, de acuerdo a lo establecido en la Ley 640 de 2001, conforme al mandato constitucional conferido en el artículo 116 y en armonía con lo dispuesto en los artículos mencionados con anterioridad, los conciliadores están sometidos al régimen disciplinario de los funcionarios públicos que ejercen la misma labor y, por ende, haciendo abstracción de su naturaleza, el ente encargado de su control -como ya se dijo- es el Consejo Superior de la Judicatura.

2.10. Impedimentos y recusaciones

El artículo 100 de la ley 446 de 1998 establece que *“los conciliadores están impedidos y son recusables por las mismas causales previstas en el Código de procedimiento Civil”*, al mismo tiempo fija en cabeza del director del Centro de Conciliación la facultad para tramitar y decidir sobre dichos impedimentos y recusaciones, no fijando procedimiento alguno para ello. Entendiendo que esto también se aplica para el superior del delegado de la Defensoría, Personería o Procuraduría, que deba llevar a cabo el proceso conciliatorio.

La oportunidad y procedencia de la recusación se tramita de acuerdo a lo establecido en el artículo 151 del Código de Procedimiento Civil.

2.11. Control, inspección y vigilancia

El artículo 18 de la ley 640 de 2001, disponía que: *“El Ministerio de Justicia y del Derecho (hoy Ministerio del Interior y de Justicia) tendrá funciones de control, inspección y vigilancia sobre los conciliadores, con excepción de los jueces, y sobre los centros de conciliación y/o arbitraje. Para ello podrá instruir sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulen su actividad, fijar los criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de tales normas y señalar los procedimientos para su cabal aplicación. Adicionalmente, el Ministerio de Justicia y del Derecho podrá imponer las sanciones a las que se refiere el artículo 94 de la ley 446 de 1998”*. Sin embargo, mediante la Sentencia C-917 del 29 de octubre de 2002, M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, la Corte Constitucional dispuso declarar inexecutable la expresión *“los conciliadores con excepción de los jueces y sobre”*; igualmente se declaró inexecutable la expresión: *“Para ello podrá instruir*

sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulen su actividad, fijar los criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de tales normas y señalar los procedimientos para su cabal aplicación”. Por otra parte, declaró exequible las siguientes expresiones contenidas en el mismo artículo 18 de la Ley 640 de 2001: “Control, inspección y vigilancia. El Ministerio de Justicia y del Derecho tendrá funciones de control, inspección y vigilancia sobre”, “los centros de conciliación y/o arbitraje.”, y “control”, en el entendido de que se circunscribe a las obligaciones y sanciones que están contempladas en la ley. Asimismo, declaró exequible la expresión “el Ministerio de Justicia y del Derecho podrá imponer las sanciones a que se refiere el artículo 94 de la Ley 446 de 1998”.

De tal manera que hoy los conciliadores están regulados por el Consejo Superior de la Judicatura y los Centros de Conciliación por el Ministerio del Interior y de Justicia³¹.

AUTOEVALUACIÓN

A continuación usted encontrará una autoevaluación muy sencilla que mide su comprensión y análisis de los temas expuestos en esta Unidad; al final hallará las respectivas respuestas, si fuera el caso; por favor, resuélvala completamente siguiendo las indicaciones establecidas en el enunciado de cada tipo de pregunta y luego sí compruebe el acierto de sus respuestas.

1º) Marque V si la afirmación es verdadera o F si la afirmación es falsa.

- A. El conciliador laboral tiene la obligación de velar porque no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles y los derechos mínimos e intransigibles de los trabajadores, lo mismo que velar por los derechos fundamentales del empleador. ()
- B. Los jueces civiles de circuito podrán adelantar conciliaciones en materia laboral, siempre y cuando no existan otros conciliadores en la materia previstos en la ley. ()
- C. Los jueces civiles de circuito nunca podrán adelantar conciliaciones en materia laboral. ()
- D. Los jueces civiles municipales y los personeros municipales podrán adelantar conciliaciones en materia laboral, en su respectivo municipio, siempre y cuando no existan otros conciliadores en la materia previstos en la ley. ()

³¹ Sobre el particular dijo la Corte en la parte motiva: “La norma constitucional prescribe que los particulares pueden ser investidos - aunque transitoriamente- de la función de administrar justicia en calidad de conciliadores. De allí se sigue que cualquier reglamentación que tienda a instruir sobre la forma en que habrán de ejercer su actividad, es una reglamentación que afecta el funcionamiento de la administración de justicia y, por tanto, que debe reservarse al Consejo Superior de la Judicatura como entidad encargada por la Constitución de hacerlo. Ello es así porque, en primer lugar, las facultades de control, inspección y vigilancia conferidas al Ministerio de Justicia y del Derecho respecto de los centros de conciliación (no de los conciliadores- no son atribuciones de regulación o de reglamentación, como sí lo son las que se reservan por la Constitución al Consejo Superior de la Judicatura. Así que por este aspecto la norma no invade las competencias del Consejo en materia de Administración de Justicia”.

E. De acuerdo al artículo 18 de la Ley 640 de 2001, y en concordancia con la sentencia C – 917 de 2002 de la Corte Constitucional, el Ministerio del Interior y de Justicia tiene, sin excepción alguna, funciones de control, inspección y vigilancia sobre todos los conciliadores, centros de conciliación y/o arbitraje. ()

2º) Enumere (no debe definir), según corresponda:

A. La conciliación en materia laboral podrá ser adelantada ante los siguientes funcionarios:

B. Por lo menos, tres características que debe tener el conciliador:

C. De acuerdo con el artículo 8 de la ley 640 de 2001, el conciliador una vez seleccionado tendrá las siguientes obligaciones:

D. De acuerdo al artículo 15 de la Ley 640 de 2001, los conciliadores extrajudiciales en derecho en materia laboral, en su condición de servidores públicos, están obligados por ley a:

E. De acuerdo al artículo 55 de la Ley 734 de 2001, enumere por lo menos tres conductas gravísimas en las que pueden incurrir los conciliadores extrajudiciales en derecho en materia laboral, en su condición de servidores públicos.

3º) Construya una breve definición de los siguientes conceptos, utilizando sus propias palabras pero teniendo en cuenta el contenido temático desarrollado en la Unidad.

A. Conciliador.

B. Conciliador laboral y de la seguridad social.

4º) Haga una breve explicación de los tipos de conciliadores que existen, estableciendo diferencias entre cada uno de ellos. Ubique en dicha clasificación al conciliador en materia laborales y de seguridad social.

RESPUESTAS

1º) Aº V Bº F Cº V Dº V Eº F

2º) A. Los Inspectores de Trabajo. Los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo. Los agentes del Ministerio Público en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales.

B. Por ejemplo: Independencia. Conocimientos y destrezas. Imparcialidad.

C. a) Citar a las partes de acuerdo a lo previsto en la ley. b) Hacer concurrir a quienes deban asistir a la audiencia. c) Ilustrar a los comparecientes sobre: el objeto, alcance y los límites de la conciliación. d) Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo. e) Proponer formulas de arreglo. g) Elaborar el acta de la audiencia de conciliación. h) Registrar el acta de la audiencia de conciliación de conformidad con lo previsto en la ley. i) vigilar que los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles, no se menoscaben mediante el proceso conciliatorio.

D. Archivar las constancias, las actas y antecedentes de las audiencias de conciliación que celebren, de conformidad con el reglamento que el Gobierno Nacional expida para el efecto. Remitir al Ministerio del Interior y de Justicia, en los meses de enero y julio, una relación del número de solicitudes radicadas, de las materias objeto de las controversias, del número de acuerdos conciliatorios y del número de audiencias realizadas en cada período. Proporcionar toda la información adicional que el Ministerio del Interior y de Justicia les solicite en cualquier momento.

E. Por ejemplo: 1. Realizar una conducta tipificada objetivamente en la ley como delito sancionable a título de dolo, por razón o con ocasión de las funciones. 2. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad, impedimento o conflicto de intereses establecidos en la Constitución o en la ley. 3. Desatender las instrucciones o directrices contenidas en los actos administrativos de los organismos de regulación, control y vigilancia o de la autoridad o entidad pública titular de la función.

3º) A criterio del lector

UNIDAD 3 AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN

Objetivo general:

Mediante el estudio de esta tercera Unidad del Módulo, usted estará en capacidad de identificar el conflicto que se presenta al interior de una audiencia conciliación en general y, específicamente, en materia laboral. Adquirirá herramientas, desarrollará destrezas y conocerá técnicas generales para ser aplicadas en las distintas etapas de la audiencia de conciliación. El objetivo, en últimas, es aprender a reconocer, neutralizar y resolver el conflicto que se presenta entre las partes al interior de la audiencia de conciliación.

Objetivos específicos:

- Identificar el conflicto en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social.
- Diferenciar los tipos de conflicto que se presentan en el derecho laboral.
- Identificar y reconocer (desde el punto de vista táctico) las diferentes etapas en que se desenvuelve una audiencia de conciliación.
- Adquirir destrezas, habilidades y técnicas encaminadas a la identificación del conflicto, su neutralización y finalmente su solución pacífica en el marco de un Estado Social de Derecho.

El conflicto

El conciliador debe identificar plenamente el conflicto que se presenta entre las partes en el desarrollo de la audiencia de conciliación. Para ello, debe buscar las causas internas que lo producen. No siempre el conflicto que se presenta exteriormente (el de carácter jurídico) es el que verdaderamente subyace entre las partes. En algunas ocasiones éste es la expresión de otros factores que se encubren (emocionales, culturales, sociales, etc.). Si bien es cierto que el objetivo principal de la conciliación del trabajo es llegar a la resolución del conflicto estrictamente jurídico de carácter individual, en el marco de los límites impuestos para la conciliación en el derecho laboral, es también cierto que mediante la conciliación se intenta llegar a una solución alternativa y total del conflicto, lo que implica que el conciliador deba identificar, neutralizar y facilitar que las partes (por sí mismas) encuentren la solución a las tensiones o choques que presentan y que originan el conflicto, las cuales –como hemos señalado– no son necesariamente jurídicas, aunque se puedan expresar formalmente así.

- **El conflicto y el derecho**

El derecho es un mecanismo que ha ideado el ser humano para resolver los conflictos, en el que no prima la fuerza o la violencia del individuo (la ley del más fuerte), sino que se establecen normas de regulación aplicables indistintamente a los sujetos que conforman el grupo social. Rousseau observaba que la ley del más fuerte no constituye derecho: *“Puesto que ningún hombre tiene una autoridad natural sobre sus semejantes, y puesto que la naturaleza no produce ningún derecho, sólo quedan las convenciones (la constitución, la ley) como único fundamento de toda autoridad legítima entre los hombres”*³⁹.

El derecho se convirtió, por excelencia, en el mecanismo clásico de solución de conflictos de los Estados Liberales. A los individuos se les reconocen un conjunto de derechos que se encuentran consagrados en normas sustantivas y se hacen efectivas (entre otras) mediante la aplicación de normas procedimentales.

Esta visión clásica de la resolución legal de los conflictos, implica que éste (el conflicto) se entra a dilucidar en un proceso judicial presidido por un tercero llamado juez; en el proceso las partes deben “probar” quién tiene el derecho y quién no, para que así, finalmente, por medio de la sentencia el juez exprese su decisión y ponga fin al litigio. Una parte saldrá victoriosa y otra perderá.

Hoy en día se han desarrollado mecanismos legales y alternativos de solución de conflictos, los que se caracterizan por ser más flexibles, dinámicos y armónicos que las vías legales clásicas. El proceso judicial genera –como veremos más adelante– una serie de desventajas en relación con los mecanismos alternativos de solución de conflictos, especialmente con respecto a la conciliación.

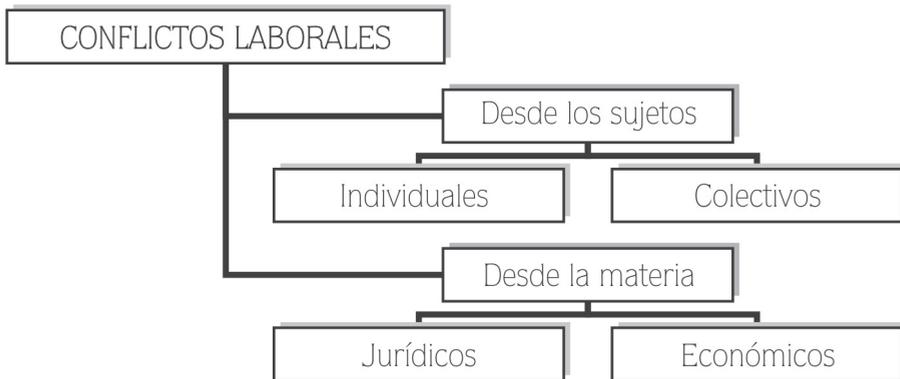
- **El conflicto en el derecho del trabajo**

En el campo del derecho del trabajo el conflicto adquiere matices especiales y propios. Mientras que en las diferentes áreas de conciliación se parte de la base de que los adversarios en pugna tienen igualdad de condiciones, en la conciliación en materia de derecho laboral esto no es cierto. La razón de ello, es que se ha considerado que el trabajador se halla en una clara desventaja con respecto al empleador, en razón a la subordinación y dependencia del primero con respecto al segundo. El derecho laboral parte de la base de que se debe equilibrar la balanza a favor del trabajador; no para darle prerrogativas de más sobre el empleador (ello sería injusto), sino para equilibrar la relación naturalmente desigual entre patronos y trabajadores. El conflicto del trabajo es, entonces, el resultado del choque de intereses contrapuestos de los trabajadores con sus empleadores, en el cual intervienen un conjunto complejo de elementos sociales, económicos, políticos, culturales, históricos, y en donde la Constitución y la ley establecen un marco de prerrogativas irrenunciables para los trabajadores, en procura de mantener el equilibrio de fuerzas entre los adversarios.

El tratadista colombiano Domingo Campos Rivera ha definido a los conflictos laborales como *“las controversias que se suscitan entre empleadores y*

*trabajadores por causa o con ocasión de los servicios personales subordinados que estos últimos prestan a los primeros*³².

Los conflictos laborales han sido clasificados por la doctrina en dos grandes grupos: a) En cuanto a los sujetos que intervienen y b) En cuanto al fondo o la materia de los conflictos. El primer grupo se divide, a su vez, en conflictos individuales y en conflictos colectivos. El segundo grupo en conflictos jurídicos y en conflictos económicos.



Conflicto individual del trabajo

La doctrina ha definido el conflicto individual del trabajo como “*el enfrentamiento que se presenta entre la parte empleadora y un trabajador determinado, o varios trabajadores individualmente considerados, con respecto a la aplicación o la correcta interpretación de las cláusulas de los contratos o de las leyes, o sobre el alcance de determinadas prestaciones, capaz, en todo caso de poner en peligro la estabilidad de las relaciones existentes entre unos y otros, esto es, entre empleadores y trabajadores*”³³.

Los conflictos individuales del trabajo pueden ser conocidos por la jurisdicción ordinaria laboral o por la jurisdicción contenciosa administrativa, en el caso de los empleados públicos. En nuestra materia de estudio, solamente nos interesa el conflicto individual del trabajo que es competencia de los jueces laborales ordinarios, es decir, el que se suscita individualmente en el sector privado y el que se presenta en el sector público con los trabajadores oficiales.

Conflicto colectivo del trabajo

El conflicto colectivo del trabajo hace referencia al choque que se sucede entre los intereses comunes de los trabajadores y los intereses de la parte empleadora. Campos Rivera ha observado que: “*Para que un conflicto pueda*

³² CAMPOS Rivera, Domingo, “Derecho Procesal Laboral. (Conflictos del Trabajo)”, Editorial Temis, Bogotá, 2003, p. 9.

³³ *Ibíd*em, p. 10.

dársele el calificativo de colectivo, es requisito indispensable que el origen del mismo sea la aspiración, o mejor, la pretensión común de un 'grupo', de una 'categoría', de una 'colectividad', en fin, de trabajadores, tomada como tal, y no como la simple suma de unos individuos"³⁴. La ley ha previsto mecanismos encaminados a la solución de conflictos colectivos del trabajo, pero dentro de ellos no se cuenta la conciliación; no obstante, en algún momento existió un tipo de "conciliación" encaminada a solucionar dichos conflictos. Hoy la conciliación en materia laboral no tiene campo de aplicación en tratándose de conflictos colectivos, sino solamente de conflictos individuales del trabajo.

Conflictos económicos del trabajo

Los conflictos colectivos del trabajo casi siempre tienen su origen en conflictos económicos. Los conflictos económicos, también llamados conflictos de intereses, "*son los que se refieren a la creación o la modificación de las condiciones de trabajo existentes en una empresa en un momento dado*" Esta clase de conflictos no son abordados desde la conciliación.

Conflictos jurídicos del trabajo

Los conflictos jurídicos del trabajo son aquellos que se suceden cuando, "*existiendo una norma jurídica, sea de origen legal o de origen contractual o convencional, su aplicación o interpretación da lugar al enfrentamiento entre el empleador y el trabajador o la colectividad obrera respectiva*"³⁶.

En la conciliación laboral y de la seguridad social se conocen únicamente los conflictos individuales y jurídicos del trabajo, que son de competencia de los jueces laborales. Por lo tanto, el funcionario público que desarrolle funciones de conciliador en materia laboral carece de competencia para conocer de conflictos colectivos y económicos de cualquier índole.

Audiencia de conciliación y técnicas de conciliación

Hemos estudiado el conflicto y establecido diferencias entre la conciliación y el proceso judicial. Ahora, es pertinente entrar a realizar un estudio detenido de la audiencia de conciliación, sus diferentes etapas y las técnicas que pueden ser utilizadas en cada momento para lograr la solución del conflicto. A continuación presentaremos una serie de recomendaciones y consejos que el conciliador en materia laboral puede emplear en desarrollo de la audiencia de conciliación, no se pretende crear un modelo estricto, sino simplemente presentar una guía; el conciliador, en todo caso, es el director de la audiencia y puede ir desarrollando sus propias técnicas de conciliación a partir del estudio del tema y de la experiencia acumulada a través de la práctica directa. Asimismo, no pretendemos presentar

³⁴ *Ibidem*, p. 11.

³⁵ *Ibidem*, p. 14, cursivas en el texto original.

³⁶ *Ibidem*.

un estudio profundo y completo sobre el tema de las técnicas de conciliación; para quien desee profundizar recomendamos el módulo titulado: “*Técnicas de Conciliación*”, de los doctores María Luzsabel Pérez Villareal y Juan Carlos Varón Palomino, el que hace parte de la línea institucional del Ministerio del Interior y de Justicia en el tema de la conciliación y del cual hemos tomado aquí varios elementos.

Elementos para llegar a la solución del conflicto

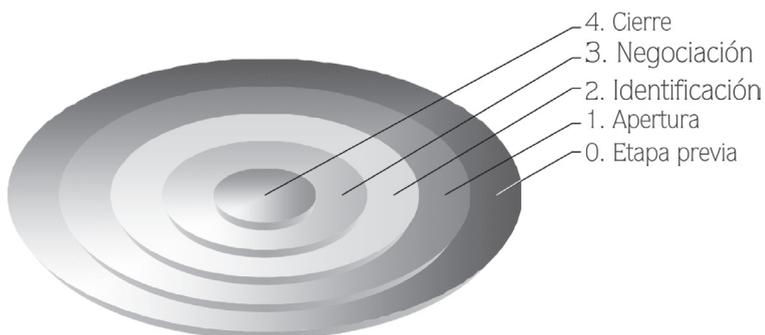
El conciliador debe desarrollar tres características básicas:

- Tener conocimientos jurídicos.
- Destrezas en la comunicación.
- Utilizar estrategias y técnicas de conciliación.

Al lograr desarrollar las anteriores características, puede llegar con facilidad a la solución del conflicto dentro del marco de la conciliación en derecho.



- **Etapas de la audiencia de conciliación**



Comúnmente se clasifica la audiencia de conciliación en cuatro etapas: a) etapa de apertura; b) etapa de identificación del conflicto; c) etapa de negociación o transacción; y d) etapa de cierre. A estas cuatro etapas en las que se desarrolla la audiencia de conciliación, hay que añadir una quinta, que hemos llamado “*Etapas previa*” o “*Etapas de preparación de la audiencia*”, la cual no hace parte propiamente de la audiencia de conciliación, sino que se presenta con anterioridad a la misma y es desarrollada únicamente por el conciliador. Se debe tener en cuenta que esta serie de etapas obedece a pasos lógicos y estratégicos, ellas están dispuestas de tal manera que la primera es la más exterior y lejana a la solución del conflicto y la última es la más cercana a la solución de éste.

Veamos cada una de estas etapas en detalle.

Etapas previa o etapas de preparación de la audiencia

Esta etapa la desarrolla únicamente el conciliador, las partes sólo intervienen a partir de la audiencia. El objetivo que persigue el conciliador en la etapa previa es el de llegar preparado a la audiencia, para lo cual es necesario que estudie el tema con antelación, ello comporta:

- Realizar un estudio jurídico del caso: a) Identificar si el asunto es conciliable o no, por ejemplo, si de entrada aparecen demostrados derechos ciertos e indiscutibles no se puede realizar conciliación sobre ellos³⁷ (sobre asuntos conciliables, véase la Unidad 1 relativa al tema); b) Determinar con claridad las peticiones de la parte solicitante de la audiencia (casi siempre el trabajador), traduciéndolas a términos de derecho; c) Identificar otros asuntos conciliables en materia laboral relacionados con las peticiones de la parte solicitante, que sean necesarias dilucidarlas para llegar a una conciliación total, pero que el solicitante no haya pedido expresamente; d) Reconocer, en términos generales, los principales problemas jurídicos que se pueden presentar en la audiencia y realizar una estrategia de solución, teniendo en cuenta los límites de la conciliación y las prerrogativas especiales e irrenunciables a favor del trabajador.
- Plantear la estrategia general que se va a utilizar en la audiencia de conciliación, la cual comporta, además de los aspectos jurídicos antes reseñados, otros que no hacen parte estricta de lo jurídico (lo emocional, la empatía, etc).
- Evaluar la información aportada: datos, documentos, liquidaciones realizadas por una o por ambas partes, etc.

³⁷ No es posible conciliar, transigir o desistir sobre derechos ciertos e indiscutidos, pero es posible conciliar sobre la manera en cómo el empleador puede cumplir con dichas obligaciones; así, si se adeudan salarios y ambas partes convienen en ello, es posible conciliar la forma de pago de dichos salarios por parte del empleador al trabajador, pero no está permitido que éste último renuncie su salario en todo o en parte a favor del primero.

Etapas de la audiencia de conciliación

En las cuatro etapas o fases de la audiencia de conciliación intervienen las partes (empleador y trabajador) y el conciliador, quien es el director de la audiencia. Es posible que asistan los abogados del trabajador y del empleador (al respecto, véase la unidad 4 relativa a la función de los abogados en el desarrollo de la audiencia de conciliación).



Primera etapa: Apertura

El objetivo principal de la primera etapa es introducir a las partes en el proceso conciliatorio y, específicamente, orientarlas acerca del desarrollo de la audiencia de conciliación.

Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Salude cordialmente a las partes.
- Preséntese, exprese su nombre, su profesión, su actividad y su experiencia como conciliador.
- Presente a las partes, si no se conocen.
- Haga una introducción de las actividades que se van a desarrollar.
- Explique en términos generales en qué consiste la conciliación.
- Explique en qué consiste la conciliación laboral y de la seguridad social.
- Explique cuál es el papel del conciliador laboral.
- Explique los efectos que tiene el acuerdo conciliatorio: mérito ejecutivo y cosa juzgada.

- Ponga las reglas de juego que se desarrollarán en el transcurso de la audiencia: respeto entre las partes, igualdad en el uso del tiempo para expresar o debatir las ideas.
- Infórmele a las partes que la audiencia de conciliación tiene carácter de reservada y que, por lo tanto, lo que se discuta dentro de la misma no puede salir de ella, no puede gravarse, e, igualmente, que cualquier reconocimiento que se haga por parte del trabajador o el empleador, en desarrollo de la audiencia de conciliación, no tiene ningún efecto probatorio.
- Sea equitativo, justo y amable en el trato con las partes.
- Propicie un ambiente agradable y armónico para llegar al acuerdo conciliatorio.
- Recuerde que el proceso de conciliación es informal.
- Desarrolle empatía con las partes. La empatía *“Es la capacidad del conciliador de poner en palabras claras, simples y sencillas lo que él capta o percibe del contenido de la comunicación verbal y no verbal de las partes. Ser empático significa ser capaz de comprender y de expresar cómo se está percibiendo la situación de las partes”*³⁸.

Segunda etapa: Identificación del conflicto

Durante el desarrollo de esta segunda etapa, usted debe identificar el conflicto que se desarrolla entre las partes, teniendo presente el carácter de la conciliación y concretamente lo referente al derecho del trabajo y de la seguridad social. Sobre el conflicto consúltese la primera parte de ésta unidad.

Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Pídale al trabajador que haga un relato de los hechos y las pretensiones que persigue.
- Concédale a continuación la palabra al empleador, para que igualmente relate los hechos y haga sus respectivas excepciones. En caso de que el convocante sea el empleador, permítale primero expresar sus pretensiones y, luego sí, otórguele la palabra al trabajador.
- Sepa escuchar lo que las partes le dicen.
- Sea equitativo en el uso del tiempo tanto con el empleador, como con el trabajador.
- Pregúntele a la parte que solicitó la audiencia, casi siempre el trabajador: ¿Qué quiere?, ¿Qué pretende?
- No permita en ningún momento faltas de respeto, insultos, palabras soeces o expresiones grotescas entre las partes. Esté atento a controlar la situación y recuérdelos las reglas de juego, si ello es necesario.

³⁸ PÉREZ Villareal, María Luzsabel y VARÓN Palomino, Juan Carlos. “Técnicas de Conciliación”, Ministerio de Justicia, Bogotá, 1996.

- Tome apuntes. Haga un resumen de los hechos expuestos por cada parte y de las pretensiones que persiguen. Pregúnteles luego a cada uno si están de acuerdo con el resumen que usted ha hecho o si debe agregarle otro punto del que no se habló.
- Realice preguntas a cada una de las partes encaminadas a identificar en concreto el conflicto, por ejemplo, si debe determinar si hubo o no contrato laboral, pregunte por los elementos propios de los contratos laborales.
- Finalmente, proyecte una estrategia de conciliación para emplearla en la próxima etapa.

Tercera etapa: Negociación del conflicto

“La negociación es la acción de discutir asuntos comunes entre dos partes con el fin de llegar a un acuerdo. La negociación es el arte de transformar un conflicto potencial en una asociación creativa”³⁹.

Como objetivo esencial de esta tercera etapa está el de emplear la estrategia de conciliación, llevando a las partes a un proceso de negociación en el cual se busque la solución del conflicto.

Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Cree un ambiente para la negociación.
- Muestre a las partes por qué es preferible llegar a un acuerdo conciliatorio y no acceder a un proceso judicial.
- Estimúlelas a alcanzar un acuerdo pacífico y ventajoso para ambas.
- Promueva en las partes una comunicación activa y conciliatoria.
- Retome puntos de acuerdo a los que hallan llegado, sin importar si son parciales.
- Felicite a las partes por conseguir acuerdos parciales.
- Tenga muy en cuenta que no se entren a negociar derechos ciertos e indiscutibles, ni derechos irrenunciables a favor del trabajador. Usted, como conciliador en derecho del trabajo y de la seguridad social, es garante de las prerrogativas que la Constitución Política y la ley han dado a favor del trabajador.
- Busque soluciones comunes. Solicítele a cada parte que dé una solución al conflicto. Pregúntele a la otra que opina. Rescate los acuerdos parciales.
- Si es necesario suspenda momentáneamente la audiencia.
- Puede también llamar a cada parte a dialogar en privado. Tenga en cuenta la equidad en el trato y en el uso del tiempo.
- Intente que cada parte se ponga en el lugar de la otra.

³⁹ *Ibidem*, p. 68.

AUTOEVALUACIÓN

- Esté muy atento a manejar las situaciones de tensión que puedan producirse. Neutralícelas.
- La finalidad de esta tercera etapa es la de conseguir una o varias opciones de solución del conflicto; teniendo muy presente la naturaleza de la conciliación laboral.

Cuarta etapa: Cierre

El objetivo de esta cuarta etapa es lograr el acuerdo conciliatorio y llevarlo a un acta de conciliación con las formalidades previstas en la ley.

Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Lo ideal es llegar a una conciliación total y, de esta manera, a una solución completa del conflicto. Sin embargo, no siempre ello es posible, por múltiples factores.
- En la conciliación en derecho laboral no sólo importa llegar a un acuerdo conciliatorio, sino que también es de gran importancia la manera cómo éste se enmarca en el derecho laboral y de la seguridad social, puesto que lo importante no es llegar a conciliar únicamente, sino que la conciliación se produzca en el marco de las garantías establecidas por el artículo 53 de la Constitución Política y los principios consagrados en la ley, particularmente en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.
- En cuanto al contenido del acta de conciliación (sea total o parcial) o la constancia de no acuerdo, puede consultar la unidad 5 correspondiente a Acta de Conciliación y Acuerdo Conciliatorio.
- Antes de firmar el acta, recuérdelos finalmente a las partes que dicho acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo.

AUTOEVALUACIÓN

A continuación usted encontrará una autoevaluación muy sencilla que mide su comprensión y análisis de los temas expuestos en esta Unidad; al final hallará las respectivas respuestas, si fuera el caso; por favor, resuélvala completamente siguiendo las indicaciones establecidas en el enunciado de cada tipo de pregunta y luego sí compruebe el acierto de sus respuestas.

1º) Marque V si la afirmación es verdadera o F si la afirmación es falsa.

- A. Lo que es constructivo o destructivo no es el conflicto como tal, sino que son las consecuencias que se derivan de él, la manera como éste es encausado y la resolución final que tenga. ()
- B. El proceso judicial genera una serie de desventajas en relación con los

mecanismos alternativos de solución de conflictos, especialmente con respecto a la conciliación. ()

C. Los conflictos laborales han sido clasificados por la doctrina en dos grandes grupos: a) En cuanto a los sujetos que intervienen y b) En cuanto al fondo o la materia de los conflictos. El primer grupo se divide, a su vez, en conflictos jurídicos y en conflictos económicos. El segundo grupo en conflictos individuales y en conflictos colectivos. ()

2º) Enumere (no debe definir), según corresponda:

A. Tres diferencias y ventajas de la conciliación respecto del proceso judicial:

B. Las etapas de la audiencia de conciliación:.

3º) Construya una breve definición de los siguientes conceptos utilizando sus propias palabras, pero teniendo en cuenta el contenido temático desarrollado en la unidad.

A. Conflicto (en general).

B. Conflicto (en derecho).

C. Conflicto (en derecho laboral).

D. Conflicto individual del trabajo.

E. Conflicto colectivo del trabajo.

F. Conflicto jurídicos del trabajo.

G. Conflicto económicos del trabajo.

4º) Explique brevemente en qué consiste la etapa previa.

RESPUESTAS

1º) Aº V Bº V Cº F

2º) Enumere (no debe definir), según corresponda:

A. Por ejemplo, 1) En la conciliación ambas partes ganan; en el proceso habrá (casi en todos los casos) una parte que resulta ganadora y otra perdedora, sea total o parcialmente. 2) En la conciliación se trata de conseguir un acuerdo negociado y útil, que sirva por igual a ambas partes y que corresponda con sus necesidades. En el proceso lo relevante es aplicar las leyes y demás normas jurídicas al caso en concreto. 3) La conciliación es eminentemente negocial. El proceso eminentemente decisonal.

B. Las etapas de la audiencia de conciliación son cuatro: a) Etapa de apertura; b) etapa de identificación del conflicto; c) etapa de negociación o transacción y, d) etapa de cierre. La etapa previa no hace parte de la audiencia de conciliación.

3, 4º) A criterio del lector

UNIDAD 4 TRÁMITE CONCILIATORIO

Objetivo general:

Identificar el trámite conciliatorio: sus etapas y sus fines.

Objetivos específicos:

- Identificar las diferentes etapas del trámite conciliatorio en general.
- Identificar las diferentes etapas del trámite conciliatorio extrajudicial en materia laboral y de la seguridad social.
- Determinar los fines que persigue el trámite conciliatorio.

Aspectos generales

No es del todo correcto utilizar la expresión “*procedimiento*” para referirse a los momentos que se siguen en desarrollo del trámite conciliatorio, ya que en nuestro medio dicha palabra hace referencia a los pasos que se siguen dentro de un proceso judicial que es eminentemente formalista; en la conciliación, por el contrario, se busca cierta informalidad y flexibilidad en el desarrollo de las diferentes etapas que se siguen, eso sí, respetando el cumplimiento de los términos establecidos en la ley. Aquí utilizaremos, preferentemente, la expresión “*trámite conciliatorio*”.

El trámite conciliatorio es el establecido por la Ley 640 de 2001, al que se suma la doctrina dada por el Ministerio del Interior y de Justicia expresada en diversos conceptos, que tienen como objetivo fijar criterios aplicables a algunas situaciones particulares del trámite conciliatorio que la ley no ha tratado. En este sentido, es de especial importancia tener en cuenta lo determinado por el Ministerio en el Concepto No. 12781 del 14 de junio de 2006, en donde se planteó la línea institucional del Ministerio relativa al trámite conciliatorio.

En materia del laboral y de seguridad social, este procedimiento ha tenido especial tratamiento por parte de la ley, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la doctrina del Ministerio del Interior y Justicia. Debemos decir que la finalidad del trámite conciliatorio, en materia laboral y de seguridad social, es brindar una solución eficaz, inmediata y definitiva a las controversias que se susciten en torno a la relación laboral entre las personas vinculadas mediante un contrato de trabajo, así como también a las controversias que surjan atinentes a la seguridad social.

El trámite conciliatorio es, sin lugar a dudas, mucho más expedito e informal que el proceso judicial. En este sentido, no sólo le garantiza a las partes un

rápido y flexible acceso a la administración de la justicia, sino también facilita la solución de los conflictos sin dilaciones injustificadas y descongestiona los despachos judiciales.

En la mayoría de los casos los trámites conciliatorios en materia laboral se desarrollan ante los inspectores del trabajo, funcionarios adscritos al Ministerio de la Protección Social; sin embargo, como estudiamos en el acápite referente a las clases de conciliadores extrajudiciales en derecho, vemos que en el caso de la conciliación extraprocesal en derecho del trabajo y de la seguridad social, ésta también puede ser presentada ante otros tipos de funcionarios, no necesariamente administrativos, sino además judiciales, como es el caso de los jueces civiles municipales y promiscuos.

Se debe tener en cuenta que el trámite relativo a la conciliación laboral ha sido reglamentado en varias oportunidades por el legislador. En el capítulo III de la Ley 23 de 1991 se estableció un trámite conciliatorio de carácter administrativo ante los inspectores del trabajo; varias de estas disposiciones fueron derogadas posteriormente con la expedición de la Ley 446 de 1998, que fue reglamentada en lo atinente al trámite conciliatorio en materia del derecho del trabajo por el Decreto 2511 de 1998. Con la expedición de la Ley 640 de 2001 se instituyeron las normas generales que siguen los trámites conciliatorios, incluyendo, por supuesto, el laboral y de seguridad social.

No es requisito de procedibilidad

No existe el requisito de procedibilidad en tratándose de materias relacionadas con el derecho del trabajo y de la seguridad social, porque la norma que lo establecía fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-893 de 2001 (véase al respecto la unidad 0); razón por la cual, en la actualidad no es un requisito obligatorio, sino que queda a elección de la parte interesada proceder a realizar la conciliación extrajudicial de manera previa o, por el contrario, no hacerlo, para ir directamente a ventilar el caso ante la justicia ordinaria.

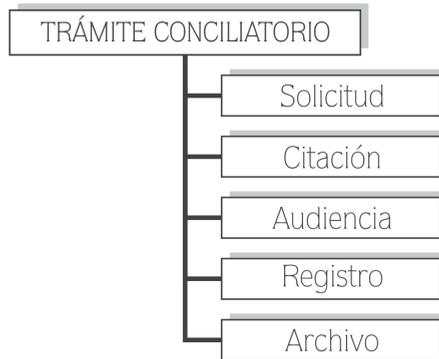
Efectos de la inasistencia a la audiencia de conciliación en asuntos laborales

El artículo 29 de la Ley 640 de 2001, referente a los efectos de inasistencia a la audiencia de conciliación en asuntos laborales, establecía que: *“Se presumirá que son ciertos los hechos susceptibles de confesión en los cuales el actor basa sus pretensiones cuando el demandado ante la jurisdicción laboral haya sido citado a audiencia de conciliación con arreglo a lo dispuesto en la ley y no comparezca”* y agregaba *“La presunción no operará cuando la parte justifique su inasistencia ante el conciliador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la audiencia, caso en el cual esta señalará fecha para nueva audiencia dentro de un término máximo de veinte (20) días”*. Sin embargo, dicha norma fue declarada inconstitucional mediante la Sentencia C-

204 del 11 de marzo de 2003, M. P. Dr. Álvaro Tafur Gálvis. En dicha sentencia la Corte expresó:

“Dado que en materia laboral como lo ha señalado la Corte reiteradamente la audiencia de conciliación extrajudicial no puede establecerse como requisito de procedibilidad, la norma acusada contraría la Constitución y en consecuencia debe ser retirada del ordenamiento jurídico”.

Trámite conciliatorio



• Solicitud

La solicitud de conciliación constituye en nuestra legislación el inicio del procedimiento conciliatorio, pues no puede hablarse de conciliación extrajudicial sin una solicitud que brinde los parámetros fácticos y jurídicos en los que se debe mover la conciliación.

La audiencia de conciliación es solicitada en la mayoría de los casos por trabajador, pero nada impide que pueda solicitarla también el empleador. A dicha audiencia deben concurrir las partes, si lo desean con sus apoderados para que brinden orientación a sus representados; sin embargo, debe entenderse que los apoderados de cada parte no son, por regla general, quienes están llamados a conciliar, tampoco a intervenir activamente en la audiencia; este papel protagónico corresponde únicamente a las partes en conflicto, los abogados deben limitarse a la asesoría personalizada con su cliente. En todo ello debe intervenir de manera diligente el conciliador como director de la audiencia, impidiendo que exista un desequilibrio a favor de una parte, por la presencia de su apoderado. En el caso de las personas jurídicas, éstas deberán determinar su representación legal de acuerdo con las normas que rigen la materia.

En cuanto a la conciliación con entidades de derecho público, ha dicho el Consejo de Estado que *“...las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta que se le asimilan son: personas jurídicas de derecho privado y no están sujetas en la prohibición prescrita por el art. 23*

⁴⁰ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto del 21 de noviembre de 1984.

del Código Procesal del trabajo...¹⁴⁰. Como se sabe, el art. 23 del CPTSS fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-033 de 1996.

¿Cómo debe realizarse la solicitud de conciliación para que se entienda realizada en debida forma?

El Ministerio del Interior y de Justicia dio respuesta a esa pregunta en el concepto No. 12919 del 22 de septiembre de 2004 pronunciándose en el sentido de que no existen requisitos legales para el contenido de la solicitud, **salvo en materias laborales** y administrativas:

“La presentación de una solicitud de conciliación ante un operador (conciliador o centro de conciliación) puede ser verbal o por escrito, es decir, no se exigen formalidades especiales para que se entienda elevada en debida forma. La informalidad de la solicitud es tal, que en materia administrativa y laboral los artículos 6 y 20 del Decreto 2511 de 1998, que reglamentan el contenido de las peticiones, no lo requieren”.

Es decir, no existen requisitos legales para el contenido de la solicitud de conciliación, a excepción de las materias administrativa y laboral donde los Artículos 6 y 20 del Decreto 2511 de 1998 establecen:

“Artículo 6 (...) La solicitud deberá contener los siguientes requisitos:

- a) La designación del funcionario o del Centro de Conciliación a quien se dirige;*
- b) La individualización de las partes y de sus representantes si fuere el caso;*
- c) Las diferencias que se quieren conciliar y los hechos en que se fundamentan;*
- d) La relación de las pruebas que se acompañan y de las que se harían valer en el proceso;*
- e) La demostración del agotamiento de la vía gubernativa, a través del acto expreso o presunto, cuando ello fuere necesario;*
- f) La estimación razonada de la cuantía de las aspiraciones;*
- g) La manifestación, bajo la gravedad del juramento, de no haber presentado demandas o solicitudes de conciliación con base en los mismos hechos;*
- h) La indicación del lugar para que se surtan las notificaciones, y*
- i) La firma del solicitante o solicitantes;”*

“Artículo 20. La solicitud de conciliación podrá formularse de manera verbal o escrita,

señalando:

- a) La individualización de las partes y de sus representantes si fuere el caso;*

- b) *La indicación del lugar en que deban surtirse las notificaciones a las partes;*
- c) *La síntesis de los hechos;*
- d) *Las peticiones;*
- e) *La estimación razonada de la cuantía en que se fundamenta la petición o peticiones;*
- f) *Relación de las pruebas o elementos de juicio que desee aportar”.*

Legitimación para presentar la solicitud y calidades de las personas

Se debe tener en cuenta, como ya se dijo, que la audiencia de conciliación es solicitada en la mayoría de los casos por el trabajador, pero nada impide que pueda solicitarla también el empleador. A dicha audiencia deben concurrir las partes, si lo desean con sus apoderados para que le brinden orientación; sin embargo, debe entenderse, por regla general, que los apoderados de cada parte no son quienes están llamados a conciliar, tampoco a intervenir activamente en la audiencia; este papel protagónico corresponde únicamente a las partes en conflicto, y los abogados deben limitarse a la asesoría personalizada con su cliente. En todo ello debe intervenir de manera diligente el conciliador como director de la audiencia, impidiendo que exista un desequilibrio a favor de una parte, por la presencia de su apoderado.

La excepción a la regla general la constituye el párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 que dice: *“Las partes deberán asistir a la audiencia de conciliación y podrán hacerlo con su apoderado. Con todo, en aquellos eventos en los que el domicilio de alguna de las partes no esté en el Circuito Judicial del lugar donde se vaya a celebrar la audiencia o alguna de ellas se encuentre fuera del territorio nacional, la audiencia de conciliación podrá celebrarse por intermedio de apoderado debidamente facultado para conciliar, aún sin la presencia de su representado”.* El Ministerio del Interior y de Justicia mediante concepto No. 12919 del 22 de septiembre de 2004 se pronunció sobre este tema, en particular en los siguientes términos:

“El artículo 76 de la Ley 23 de 1991 y párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 son claros al establecer la potestad que tienen las partes de decidir si quieren o no concurrir a la audiencia de conciliación con o sin apoderado. En este mismo sentido, la petición de conciliación la puede hacer la persona directamente interesada o su abogado debidamente facultado para ello. La excepción a dicha norma es la conciliación administrativa en donde el párrafo 3 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 exige desde la misma presentación de la solicitud y la audiencia de conciliación, la presencia de abogado titulado, es decir, el derecho de postulación.

“Sobre el alcance del párrafo 2 del artículo 1 de la Ley 640 de 2001, este Ministerio quiere hacer énfasis en una interpretación y aplicación

integral que permita cumplir con los principios de la conciliación tales como la flexibilidad, celeridad y eficiencia ya que en principio son las partes las que deben asistir directamente a la audiencia de conciliación; sin embargo en determinados casos en los cuales por motivos razonables una de las partes citadas no puede asistir y faculta a su abogado con poder general o especial para que lo represente, se deberá permitir que éste cumpla con la función para la cual fue habilitado y se realice la audiencia de conciliación sin presencia de su poderdante”.

En cuanto a la exigibilidad de presentación personal para el trámite de la solicitud de conciliación, el Ministerio del Interior y de Justicia expresó en el concepto del 22 de septiembre de 2004 ya mencionado:

“(...) este Ministerio considera que es extraño a la conciliación la exigencia de presentación personal para las peticiones de conciliación toda vez que ninguna norma lo exige.

“Otro aspecto es la exigencia para el poder del abogado, general o especial, que establece el artículo 65 del Código de Procedimiento Civil en relación con la presentación personal como se dispone para la demanda, es decir, mediante comparecencia personal ante el secretario de cualquier despacho judicial, o ante notario de cualquier círculo. Al respecto este Ministerio considera que dicho requerimiento sí es aplicable a la conciliación en los casos donde se otorgue poder a un abogado para que represente a una de las partes, pues éste debe tener presentación personal, ya que la labor que se cumple es de administración de justicia como lo dispone la constitución”.

En el caso de las personas jurídicas, éstas deberán determinar su representación legal de acuerdo con las normas que rigen la materia. En cuanto a la conciliación con entidades de derecho público ha dicho el Consejo de Estado que “...las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta que se le asimilan son: personas jurídicas de derecho privado y no están sujetas en la prohibición prescrita por el art. 23 del Código Procesal del trabajo...”⁴¹. Como se sabe, el art. 23 del CPTSS fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-033 de 1996.

Presentada la solicitud de conciliación, se deberá designar al conciliador siguiendo para ello estrictamente la forma de reparto establecida en las normas de cada institución.

El Ministerio del Interior y de Justicia en concepto de línea institucional No. 15798 del 24 de noviembre de 2004 dijo lo siguiente:

“En los casos en los cuales se invita a una conciliación por un conciliador a prevención nombrado por una de las partes, el convocado debe

⁴¹ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto del 21 de noviembre de 1984.

habilitar a dicho conciliador para que pueda llevar a cabo la audiencia, de lo contrario basta con la manifestación de la voluntad de no querer hacerlo en tal escenario. En este caso, el conciliador procede a elaborar la constancia de no acuerdo con la anotación clara del motivo. Son las partes las que en virtud de su autonomía deciden la modalidad y operador más adecuado para encontrarse en un ambiente de neutralidad, para que por medio del diálogo puedan lograr un acuerdo que solucione integralmente su conflicto”.

De acuerdo con lo anterior, en los casos donde las partes o una de ellas no habilitan a un conciliador a prevención y no se pueda realizar la audiencia de conciliación, el conciliador debe proceder a elaborar un documento en el cual debe dejar constancia de lo sucedido. Si se está en un centro de conciliación, las partes o una de ellas pueden solicitar al director el cambio del conciliador y éste deberá hacerlo. Si al segundo conciliador tampoco lo habilitan, él mismo expedirá un documento donde deje constancia de la situación y con ello se agota la conciliación como requisito de procedibilidad. En uno y otro caso no se puede impedir el acceso a la justicia formal, pretendiendo evadir el intento de la conciliación.

Una vez el conciliador ha sido notificado de su nombramiento, el centro debe hacer entrega de la solicitud con sus respectivos documentos para su estudio por parte de aquél, siendo el conciliador el único que toma las decisiones sobre su competencia y la viabilidad de la conciliación; en ningún caso el director o un funcionario del centro de conciliación pueden hacerlo, toda vez que sus funciones son de apoyo administrativo, físico y logístico.

Conforme con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 640 de 2001, si el conciliador determina que el asunto por el cual se solicitó la conciliación, por su naturaleza jurídica, no es susceptible de ser conciliado, debe expedir dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la solicitud de conciliación una constancia con el siguiente contenido mínimo:

1. Lugar y fecha de presentación de la solicitud de conciliación.
2. Fecha en la que es expedida la constancia.
3. Objeto de conciliación (parte(s), pretensiones y cuantía).
4. Razones de derecho que motiven que el conflicto no es conciliable.
5. Firma del conciliador.

Junto con la constancia se deben devolver los documentos aportados por los interesados y, para mayor seguridad, se debe guardar copia de la solicitud y anexos en el centro o archivo del funcionario conciliador.

Si en la solicitud de conciliación se presentan pretensiones conciliables y no conciliables, el conciliador debe expedir constancia al interesado de los asuntos no conciliables, como lo establece el Artículo 2 de la Ley 640 de 2001, y en los

conflictos susceptibles de conciliar proceder a citar a las partes para realizar la audiencia de conciliación.

Puede darse el caso en que la solicitud trata sobre un asunto conciliable pero el conciliador ante el cual se presentó no es competente para adelantarla. En este caso, el conciliador debe responder al solicitante por escrito que no es competente, dando las razones legales de ello e informándole qué conciliadores podrán atender su solicitud, sin remitirlo ante un centro o conciliador en concreto, ya que es el ciudadano quien decide voluntariamente ante qué conciliador acude.

Según lo establecido en el artículo 21 de la Ley 640 de 2001, la presentación de la solicitud de conciliación extrajudicial ante el conciliador suspende el término de prescripción o de caducidad, según el caso, por los siguientes términos:

- Hasta que se logre el acuerdo conciliatorio.
- Hasta que el acta de conciliación se haya registrado, en los casos en que este trámite sea exigido por la ley.
- Hasta que se expidan las constancias a que se refiere el Art. 2 de la Ley 640 de 2001.
- Hasta que se venza el término de tres (3) meses siguientes a la fecha de presentación de la solicitud de conciliación.

Citación

Luego de que el conciliador encuentre que el asunto por el cual se presentó la solicitud es susceptible de ser conciliado, debe citar a las partes a través del medio más expedito y eficaz y hacer concurrir a quienes en su criterio deban asistir a la audiencia (Arts. 8 y 20 Ley 640 de 2001).

La citación a audiencia de conciliación deberá contener como mínimo:

1. Lugar y fecha en la que es elaborada la citación.
2. Identificación del conciliador y parte(s) solicitante(s) y citada(s).
3. Objeto de la conciliación (hechos, pretensiones conciliables y cuantía).
4. Consecuencias de la inasistencia a la audiencia de conciliación.

En términos generales, las consecuencias que el conciliador debe mencionar a las partes por su no comparecencia a la audiencia de conciliación son (salvo en materias laboral, policiva y de familia): si no se justifica la inasistencia dentro de los tres (3) días siguientes, su conducta podrá ser considerada como indicio grave en contra de sus pretensiones o de sus excepciones de mérito en un eventual proceso judicial que verse sobre los mismos hechos (Artículo 22 de la Ley 640 de 2001).

En lo que respecta a los efectos de la inasistencia a la audiencia de conciliación en asuntos laborales, ya dijimos que se presumirán como ciertos los hechos susceptibles de confesión en los cuales el actor basa sus pretensiones en un

eventual juicio.

En todos los casos, la presunción no operará cuando la parte justifique su inasistencia ante el conciliador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha de la audiencia, caso en el cual éste debe señalar fecha para nueva audiencia dentro de un término máximo de veinte (20) días.

Cuando la conciliación sea requisito de procedibilidad y se instaure la demanda judicial, el juez impondrá multa a la parte que no haya justificado su inasistencia a la audiencia. Esta multa se impondrá hasta por valor de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes en favor del Consejo Superior de la Judicatura (Artículo 35 de la Ley 640 de 2001).

No sobra recordar que para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral no es requisito de procedibilidad agotar la conciliación extrajudicial.

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

6. Firma del conciliador

Es recomendable que el conciliador cite a las partes a la audiencia de conciliación por escrito a través de correo certificado con las empresas de notificación judicial avaladas por el Ministerio de Comunicaciones.

Audiencia

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 20 de la Ley 640 de 2001, la audiencia de conciliación extrajudicial debe intentarse en el menor tiempo posible y, en todo caso, tiene que surtirse dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la solicitud, con la posibilidad de que las partes de mutuo acuerdo prorroguen este término.

Las suspensiones de la audiencia de conciliación deben ser autorizadas por las partes del conflicto, el conciliador no decide unilateralmente si se realizan sesiones adicionales. Si alguna de las partes no está de acuerdo con la suspensión, el conciliador debe entender que no hay acuerdo conciliatorio para seguir el procedimiento de la conciliación y en este caso debe expedir la constancia de no acuerdo.

Resultado de la Audiencia de Conciliación

Una vez recibida la solicitud o llegada la fecha programada para la audiencia de conciliación, pueden darse, entre otros, varios supuestos: a) que la solicitud contenga asuntos no susceptibles de ser conciliados; b) que las partes o una de ellas no asista a la audiencia de conciliación; c) que no se lleguen a acuerdos conciliatorios en la audiencia de conciliación; d) que como resultado de la audiencia se lleguen a acuerdos conciliatorios totales o parciales.

Si las partes desisten de la solicitud de conciliación, solucionan por fuera de la conciliación su conflicto, abandonan la audiencia de conciliación, entre otras

formas diferentes de dar por terminada una conciliación, el conciliador debe dejar por escrito constancia de lo sucedido y archivar con ello el caso.

- **El asunto por el cual se solicitó la conciliación no es conciliable**

Conforme con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 640 de 2001, si el conciliador determina que el asunto por el cual se solicitó la conciliación, por su naturaleza jurídica no es susceptible de ser conciliado, debe expedir dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la solicitud de conciliación una **constancia de asunto no conciliable** con el siguiente contenido mínimo:

1. Lugar y fecha de presentación de la solicitud de conciliación.
2. Fecha en la que es expedida la constancia.
3. Objeto de conciliación (parte(s), pretensiones y cuantía).
4. Razones de derecho que motiven que el conflicto no es conciliable.
5. Firma del conciliador.

Junto con la constancia se devolverán los documentos aportados por los interesados y, para mayor seguridad, se debe guardar copia de la solicitud y anexos en el centro o archivo del funcionario conciliador.

Si en la solicitud de conciliación se presentan pretensiones conciliables y no conciliables, el conciliador debe expedir constancia al interesado de los asuntos no conciliables, como lo establece el Artículo 2 de la Ley 640 de 2001, y en los conflictos susceptibles de conciliar proceder a citar a las partes para realizar la audiencia de conciliación.

Puede darse el caso en que la solicitud trata sobre un asunto conciliable pero el conciliador ante el cual se presentó no es competente para adelantarla. En este caso, el conciliador debe responder al solicitante por escrito que no es competente, dando las razones legales de ello e informándole qué conciliadores podrán atender su solicitud, sin remitirlo ante un centro o un conciliador en concreto, ya que es el ciudadano quien decide voluntariamente ante qué conciliador acude.

- **Inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la ley 640 de 2001 y el artículo 19 del decreto 30 de 2002, si en el lugar, fecha y hora señalada para la realización de la audiencia las partes de la conciliación o una de ellas no asiste, el conciliador debe expedir **Constancia de Inasistencia** con el siguiente contenido mínimo:

1. Lugar y fecha de presentación de la solicitud de conciliación.
2. Lugar y fecha en que debió celebrarse la audiencia.
3. Fecha en la que es expedida la constancia.
4. Partes solicitante(s) y citada(s) con indicación de las que asistieron o inasistieron.

5. Objeto de conciliación (pretensiones y cuantía).
6. Indicación literal de las excusas presentadas por la inasistencia si las hubiere.
7. Firma del conciliador.

Esta constancia debe expedirse una vez transcurridos tres (3) días hábiles que le da el artículo 22 de la Ley 640 de 2001 a la parte que no asistió para justificarse por su inasistencia, es decir, la fecha de expedición de la constancia es el cuarto día hábil siguiente a la fecha de programación de la audiencia.

El conciliador no debe expedir Constancia de Inasistencia si para la fecha en que estaba programada la audiencia de conciliación no tiene plena seguridad de que las partes efectivamente han sido citadas.

Si la parte que inasiste presenta una justificación y solicita se programe de nuevo una fecha para la realización de la audiencia, es la parte que asistió quien decide si ésta se lleva a cabo, toda vez que el conciliador no valora la excusa. En cualquier caso, tanto el centro de conciliación como el conciliador deben estar de acuerdo en la nueva audiencia. En el mismo sentido, ni el centro ni el conciliador pueden cobrar de nuevo por la conciliación y esta nueva fecha se entiende como una segunda sesión para dar aplicación al parágrafo 2 del artículo 1 del Decreto 24 de 2002, es decir, solamente cuando se realicen más de tres sesiones, por cada sesión adicional se puede incrementar la tarifa en un diez por ciento (10%) del total resultante.

En el caso de que ninguna de las partes citadas asista y alguna de ellas presenta justificación y solicita se programe de nuevo una fecha para la realización de la audiencia de conciliación, el centro y el conciliador deben decidir si se lleva a cabo.

Junto con la constancia se deben devolver los documentos aportados por los interesados y, para mayor seguridad, se debe guardar copia de la solicitud y anexos en el centro o archivo del funcionario conciliador.

En caso de que la citación a la audiencia de conciliación se haga a varias partes y sólo dos de ellas se presenten, el conciliador debe realizar la audiencia de conciliación con las que asistieron y expedir constancia de inasistencia respecto a aquellas que no asistieron, pasados los tres (3) días hábiles que les da el artículo 22 de la ley 640 de 2001 para justificar su inasistencia.

- **La partes no llegan a acuerdo conciliatorio alguno**

El artículo 2 de la Ley 640 de 2001, en concordancia con el artículo 19 del Decreto 30 de 2002, establece que si se realiza la audiencia de conciliación y las partes no llegan a un acuerdo, el conciliador debe expedir **Constancia de No Acuerdo**, la cual debe tener como contenido mínimo:

1. Lugar y fecha de presentación de la solicitud de conciliación.
2. Lugar y fecha en que se celebró la audiencia, toda vez que la constancia

debe expedirse de inmediato.

3. Partes solicitante(s) y citada(s) con indicación de las que asistieron o inasistieron.
4. Objeto de conciliación (pretensiones y cuantía).
5. Firma del conciliador.

El conciliador no debe dejar constancia de lo que sucedió en la audiencia de conciliación y que llevó a que no se lograra un acuerdo, ni debe consignar declaraciones o anotaciones que pidan las partes.

Junto con la constancia se deben devolver los documentos aportados por los interesados y, para mayor seguridad, se debe guardar copia de la solicitud y anexos en el centro o archivo del funcionario conciliador.

- **Las partes llegan a acuerdos conciliatorios**

Si las partes y el conciliador realizan la audiencia de conciliación y como resultado de la misma se logra un acuerdo conciliatorio, el conciliador debe levantar un acta de conciliación, total o parcial, con el contenido que establece el Artículo 1 de la Ley 640 de 2001:

1. Lugar, fecha y hora de audiencia de conciliación.
2. Identificación del conciliador.
3. Identificación de las personas citadas con señalamiento expreso de las que asisten a la audiencia.
4. Relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación.
5. El acuerdo logrado por las partes con indicación de la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de las obligaciones pactadas. Si la conciliación no recae sobre la totalidad del conflicto, el Acta de Conciliación Parcial debe hacer mención de los puntos en los que no hubo acuerdo alguno.

Además de los requisitos establecidos en la Ley, el Ministerio del Interior y de Justicia ha establecido que en el acta de conciliación se hagan las siguientes precisiones:

1. Identificación del centro de conciliación (nombre, código de identificación y Resolución de autorización de creación), si la solicitud de conciliación fue presentada ante un centro y se realiza la audiencia en sus instalaciones, o identificación del conciliador (nombre y código de identificación), si la solicitud de conciliación y la audiencia se realiza a prevención.
2. Hechos que originaron y hacen parte del conflicto que las partes aceptan en la audiencia de conciliación.
3. Las pretensiones motivo de la conciliación deben ser las que se expusieron en la audiencia de conciliación y no la transcripción de la solicitud.
4. Cuantía de las pretensiones de las partes de la conciliación.
5. Firma del conciliador y las personas que asistieron (incluyendo a los abogados).

6. Hora de inicio y finalización de la audiencia de conciliación; si la audiencia se desarrolla en varios encuentros se deben relacionar cada uno de ellos.

Es importante mencionar que el acta de conciliación no puede contener remisiones a otros documentos, el acta es una sola y no tiene anexos que hagan parte integral de la misma.

A las partes de la conciliación se les debe entregar copia auténtica del acta de conciliación con constancia de que se trata de primera copia que presta mérito ejecutivo.

Si la audiencia de conciliación es multi-partes, el conciliador debe expedir constancia para el caso de las personas citadas y que no asistieron después de los tres días que tienen para presentar justificación y elaborar el acta de conciliación para las que concurrieron y lograron un acuerdo.

Asimismo, el artículo 86 de la Ley 446 de 1998, que modificó el art. 34 de la Ley 23 de 1991, estableció que: *“Del acuerdo logrado se dejará constancia en el acta de conciliación, que deberá contener los extremos de la relación laboral, las sumas líquidas y el concepto al que corresponden y el especial el término fijado para su cumplimiento”*.

Al respecto ha dicho la Corte Suprema de Justicia que:

“Para que la conciliación no se interprete como un acuerdo apenas parcial de las diferencias, debe expresarse con precisión todos los conceptos que abarca, ya sea porque los indique uno a uno o porque los términos generales con que se redacte surja sin lugar a dudas que pone fin a todas las controversias, acciones y reclamos, derechos y obligaciones de las partes, surgidos o que puedan surgir de manera directa o indirecta del contrato de trabajo”⁴².

El acuerdo debe ser aprobado por el Inspector de Trabajo, por medio de auto que no es susceptible de recursos.

El artículo 35 de la Ley 23 de 1991 establece que si subsiste una o varias de las diferencias entre el trabajador y el empleador, se debe dejar constancia de lo acordado y de lo no arreglado. En lo no acordado las partes pueden, si es su voluntad, acudir a la justicia ordinaria laboral para que se defina la controversia.

Registro

Una vez el conciliador haya expedido la constancia o acta que ordena la Ley, se debe seguir el procedimiento ordenado en el Decreto 30 de 2002 del Ministerio del Interior y de Justicia que reglamenta el registro de las actas de conciliación, control de las constancias y archivo de los antecedentes para el caso de los conciliadores de los centros de conciliación. Los funcionarios públicos que son

⁴² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 11 de abril de 1958.

conciliadores, como el caso de los conciliadores extrajudiciales en derecho del trabajo y de la seguridad social, y los notarios deben realizar el control y archivo de actas y constancias.

- **Acta:** Las actas de Conciliación realizadas por funcionarios públicos, que contengan un acuerdo conciliatorio total o parcial, deben ser registradas con el fin de que el acuerdo haga tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación preste mérito ejecutivo.
- **Efectos del acuerdo conciliatorio:** El acta de conciliación hace tránsito a cosa juzgada, es decir, no puede adelantarse con fundamento jurídico acción judicial posterior con el fin de revivir los asuntos conciliados. De hacerse, el juez debe declarar probada, aun de oficio, la excepción de cosa juzgada. Esto porque el acta de conciliación tiene la fuerza obligante de una sentencia⁴³.

Sin embargo, puede ordenarse judicialmente la nulidad de un acta de conciliación cuando se afecte cualquiera de los elementos de un acto jurídico, es decir, cuando se actúa sin capacidad, consentimiento, objeto o causa ilícita, como ya lo habíamos visto.

Dispone la Ley 23 de 1991 que el acuerdo debe ser aprobado por el funcionario por medio de auto que no es susceptible de recursos.

Según establece el artículo 12 del Decreto 30 de 2002, los funcionarios públicos deben archivar los originales de las actas de conciliación junto con las copias de los antecedentes del trámite conciliatorio y las copias de las constancias. En ningún caso se deben entregar a las partes el original de las actas de conciliación, en lugar de ello se les debe entregar copia auténtica de dicha acta de conciliación con constancia de que se trata de la primera copia que presta mérito ejecutivo.

Los funcionarios públicos facultados para conciliar deben llevar un libro de control de actas de conciliación y uno de control de constancias.

Una vez logrado el acuerdo conciliatorio, total o parcial, el conciliador debe registrar, dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha de realización de la audiencia, para lo cual debe entregar al centro de conciliación a) los antecedentes del trámite conciliatorio, b) un original del acta para que repose en el centro, y c) tantas copias como partes haya.

Según establece el artículo 20 del Decreto citado, los errores en que se haya incurrido al realizar el registro o las anotaciones en los libros, se deben corregir subrayando y encerrando entre paréntesis las palabras, frases o cifras que deban suprimirse o insertando en el sitio pertinente y entre líneas las que deben agregarse y salvando al final lo corregido, reproduciéndolo entre comillas e indicando si vale o no lo suprimido o agregado. Puede hacerse la corrección enmendando lo escrito o borrándolo y sustituyéndolo, así se debe indicar en

⁴³ DÍAZ Daza, Víctor Julio, Nuevo Curso del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte. Barranquilla, Colombia, 2002, p. 41.

la salvedad que se haga. Las salvedades deben ser firmadas por el funcionario conciliador. Sin dichos requisitos no valdrán las correcciones y se tendrán por verdaderas las expresiones originales.

Archivo de Constancias de Conciliación

El conciliador debe expedir constancia al interesado en la que indique a) la fecha de presentación de la solicitud de conciliación, b) la fecha en la que se celebró la audiencia o debió celebrarse y c) la expresión sucinta del asunto objeto de la conciliación, en cualquiera de los siguientes eventos:

1. *Constancia de No Acuerdo.* Cuando se efectúe la audiencia de conciliación sin que se logre acuerdo. En este caso la constancia debe expedirse inmediatamente en la misma fecha en que concluya la audiencia.
2. *Constancia de Inasistencia.* Cuando las partes o una de ellas no comparezca a la audiencia. En este evento debe indicarse expresamente las excusas presentadas por la inasistencia, si las hubiere, y la constancia debe expedirse al vencimiento de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que debió realizarse la audiencia.
3. *Constancia de Asunto No Conciliable.* Cuando se presente una solicitud para la celebración de una audiencia de conciliación y el asunto de que se trate no sea conciliable de conformidad con la ley. En este evento la constancia debe expedirse dentro de los 10 días calendarios siguientes a la presentación de la solicitud.

Dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la constancia y sus antecedentes, se debe anotar la constancia en el libro de control de constancias y colocarse nota de registro siguiendo el mismo procedimiento de las actas.

Según establece el artículo 14 del Decreto antes citado, el libro de control de actas de conciliación, es un libro anualizado y foliado en el que los funcionarios públicos facultados para conciliar deben anotar las conciliaciones, totales o parciales, que realicen.

Previamente a su utilización, se debe numerar cada una de sus hojas útiles y dejarse una constancia en la primera hoja que contenga los siguientes datos: cargo del funcionario, uso al que se destina y fecha en que se abre.

Si en un año se acaban las hojas útiles del libro radicador, se debe dejar una constancia sobre la fecha en que se cierra y abrirse otro libro, caso en el cual se debe seguir el mismo procedimiento descrito en el párrafo anterior, identificando cada tomo con numerales sucesivos.

Si al finalizar un año quedan en blanco hojas útiles, éstas deben ser anuladas por el funcionario o el notario, según el caso.

AUTOEVALUACIÓN

A continuación usted encontrará una autoevaluación muy sencilla que mide su comprensión y análisis de los temas expuestos en esta Unidad; al final hallará las respectivas respuestas, si fuera el caso; por favor, resuélvala completamente siguiendo las indicaciones establecidas en el enunciado de cada tipo de pregunta y luego sí compruebe el acierto de sus respuestas.

1º) Marque V si la afirmación es verdadera o F si la afirmación es falsa.

- A. No existe el requisito de procedibilidad en tratándose de materias relacionadas con el derecho del trabajo y de la seguridad social, porque la norma que lo establecía fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-893 de 2001. ()
- B. El trámite conciliatorio es, sin lugar a dudas, mucho más expedito e informal que el proceso judicial. ()
- C. La conciliación realizada ante funcionarios administrativos, como el caso de los inspectores del trabajo, constituye un acto administrativo. ()
- D. La conciliación realizada ante funcionarios administrativos, como el caso de los inspectores del trabajo, constituye un acto jurisdiccional. ()
- E. En asuntos laborales los efectos de la inasistencia a la audiencia de conciliación extrajudicial en derecho, según establecía el artículo 29 de la Ley 640 de 2001, fue declarada inexecutable mediante la Sentencia C-204 de 2003, por lo cual la inasistencia de una parte a la audiencia de conciliación no tendrá ningún efecto dentro de un eventual proceso judicial. ()
- F. El conciliador en ningún caso entregará a las partes el original de las actas de conciliación y deberá entregar copia auténtica del acta de conciliación con constancia de que se trata de la primera copia que presta mérito ejecutivo. ()

2º) Enumere (no debe definir), según corresponda:

A. Las etapas del trámite conciliatorio:

3º) Construya una breve definición de los siguientes conceptos utilizando sus propias palabras, pero teniendo en cuenta el contenido temático desarrollado en la unidad.

A. Requisito de procedibilidad.

RESPUESTAS

1º) A. V B. V C. F D. V E. V F. V

2º, 3º) A criterio del lector.

UNIDAD 5

ACTA DE CONCILIACIÓN Y ACUERDO CONCILIATORIO

Objetivo general:

Luego de estudiar esta quinta Unidad del módulo, usted estará en capacidad de identificar los elementos esenciales del acta de conciliación y del acuerdo conciliatorio que se plasma en ella, para que se produzcan efectos de existencia y validez.

Objetivos específicos:

- Identificar los requisitos formales que, por mandato expreso de la ley, debe contener toda acta de conciliación.
- Establecer la naturaleza jurídica del acta de conciliación en materia laboral.
- Señalar los requisitos de existencia, validez y eficacia del acta de conciliación en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- Determinar los efectos del acuerdo conciliatorio: cosa juzgada y mérito ejecutivo.
- Señalar las causales por las que puede ser impugnada el acta de conciliación.

5.1. Aspectos generales

Recordemos que el artículo 64 de la Ley 446 de 1998 define la conciliación como *“un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador”*.

La finalidad central del trámite conciliatorio es, entonces, llegar a la solución del conflicto, mediante la intervención del conciliador, que es un tercero calificado y neutral, cuya función consiste en ser un facilitador del diálogo entre las partes; así como también ser un garante del acuerdo conciliatorio, ya que con su firma impresa en el acta de conciliación sumada a la firma de las partes, y posterior registro del acta, le da efectos legales al acuerdo suscrito.

Debemos distinguir entre el acta de conciliación y el acuerdo conciliatorio. El acta de conciliación es un documento solemne que suscriben las partes en presencia del conciliador, quien con su firma lo avala. El acuerdo conciliatorio será la conclusión exitosa de todo el proceso, fruto de un procedimiento previo que posee efectos sustanciales y procesales, y el cual debe consignarse en un acta de conciliación.

El acuerdo conciliatorio debe poseer determinados requisitos para nacer a la vida jurídica plenamente, produciendo los efectos que le son propios. Y a su vez, el acta conciliatoria (como documento que contiene el acuerdo), debe estar hecha de acuerdo a ciertos elementos contemplados en la ley para dar eficacia práctica al compromiso al que se ha llegado en la etapa final del proceso.

5.2. Contenido del acta de conciliación

Como ya señalamos, la ley exige ciertas formalidades con el objeto de que el acuerdo voluntario de las partes pueda ser acreditado, en este caso, requiriendo una solemnidad específica: la elaboración de un acta. Esta exigencia es aplicable en términos generales a todos los tipos de conciliación: judicial, extrajudicial, en derecho, en equidad, en materia de familia, en materia penal, en materia del derecho del trabajo y de la seguridad social (por supuesto), etc.

El Ministerio de Interior y Justicia ha entendido que ésta es una *“providencia que tiene la constancia escrita de la manera en que dos o más personas han compuesto su conflicto ante autoridad habilitada como tal por las partes; el acta es un documento público en el cual se provee a la solución de un conflicto por medio de un conciliador habilitado por las partes”* (Concepto No. 9270 del 13 de noviembre de 2002).

Hemos dicho que el acta de conciliación debe contener unos requisitos exigidos en el artículo 1 de la Ley 640 de 2001 (al respecto véase la unidad 4 referente al trámite conciliatorio). El acta que no cumpla con estos requisitos no puede ser registrada y por lo tanto no surtirá los efectos jurídicos que le asigna la legislación (Concepto del 18 de noviembre de 2004 del Ministerio de Justicia). El Ministerio del Interior y Justicia ha señalado que además de los datos exigidos por la ley, es recomendable que el conciliador tenga en cuenta, al momento de elaborar el acta de conciliación, otros datos como son: la hora en que se suscribe el acuerdo, la consignación de otras referencias que aportan claridad informativa al documento, así:

1. *“Identificación del centro de conciliación (nombre, código de identificación y Resolución de autorización de creación) si la solicitud de conciliación fue presentada ante un centro y se realiza la audiencia en sus instalaciones ó identificación del conciliador (nombre y código de identificación) si la solicitud de conciliación y la audiencia se realiza a prevención.*
2. *Los hechos que originaron y hacen parte del conflicto que las partes aceptan en la audiencia de conciliación.*
3. *Las pretensiones motivo de la conciliación deben ser las que se expusieron en la audiencia de conciliación y no la transcripción de la solicitud.*
4. *La Cuantía de las pretensiones de las partes de la conciliación.*
5. *Firma del conciliador y las personas que asistieron (incluyendo a los abogados).*

6. *Hora de inicio y finalización de la audiencia de conciliación; si la audiencia se desarrolla en varios encuentros se deben relacionar cada uno de ellos*”.

E igualmente señaló que: “*Es importante mencionar que el acta de conciliación no puede contener remisiones a otros documentos, el acta es una sola y no tiene anexos que hagan parte integral de la misma*” (Concepto del Ministerio de Interior y Justicia del 14 de junio de 2006, Rad. 11304).

Naturaleza jurídica del acta de conciliación y del acuerdo conciliatorio

- **Acta de conciliación como documento público**

Dado que por medio de la conciliación se cumplen funciones jurisdiccionales, terminando un conflicto con la aprobación de un particular o funcionario público investido de aquellas funciones (caso de los conciliadores en materia laboral y de seguridad social), el acta de conciliación es equiparable a una sentencia, pues tiene los mismos efectos jurídicos de ésta: hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-893 de 2001, determinó como una de las características de la conciliación que “7) *Es un acto jurisdiccional, porque la decisión final, que el conciliador avala mediante un acta de conciliación, tiene la fuerza vinculante de una sentencia judicial (rei iudicata) y presta mérito ejecutivo (art. 66, Ley 446 de 1998)*”.

- **El acuerdo conciliatorio como negocio jurídico**

Pero también, la conciliación ha sido considerada como negocio jurídico y el acta de acuerdo conciliatorio el fruto final de aquél. El tratadista Guillermo Ospina Fernández ha definido el acto o negocio jurídico como: “*la manifestación de voluntad directa y reflexivamente encaminada a producir efectos jurídicos*”⁴⁴. La conciliación, por supuesto, es un acto jurídico⁴⁵, en el cual además de las partes interviene un tercero imparcial que facilita el acuerdo, y que está íntimamente unido a una serie de pasos previos.

Es un acto jurídico porque es consecuencia de la voluntariedad de las partes, las cuales se comprometen –con la presencia activa de un tercero conciliador, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o por él mismo⁴⁶– a respetar un acuerdo conciliatorio, el cual debe recaer sobre un hecho lícito, transigible, que en un plano de coordinación produce consecuencias jurídicas autorregulables para crear, modificar o extinguir situaciones jurídicas o de derecho subjetivo de contenido patrimonial o extrapatrimonial.

De lo anterior, se puede decir que la conciliación es un acto jurídico bilateral, solemne, típico o nominado, oneroso, conmutativo y de libre discusión o facultativo.

⁴⁴ OSPINA Fernández, Guillermo y otro, Teoría General del Contrato y del Negocio Jurídico, 5ª edición. Editorial Temis, Bogotá, 1998, p. 17.

⁴⁵ Lo cual no impide que deje de ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos, conforme a lo estipulado por la ley.

⁴⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-226 de 1996.

5.2. CONTENIDO DEL ACTA DE CONCILIACIÓN

Requisitos para la existencia, validez y eficacia del acuerdo conciliatorio⁴⁷

En términos generales, no es posible conciliar cuando falta uno o varios elementos indispensables para la existencia y validez del acto jurídico; en este caso, de la conciliación en derecho del trabajo y de la seguridad social.

El artículo 1502 del Código Civil establece que:

“Para que una persona se obligue con otra por un acto jurídico o declaración de voluntad, es necesario:

1º) que sea legalmente capaz.

2º) que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio;

3º) que recaiga sobre un objeto lícito;

4º) que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, sin el ministerio o la autorización de otra”.

De lo anterior se puede concluir que existen cuatro requisitos de forma y solemnidad para la celebración de un acto jurídico, entre ellos, por supuesto, la conciliación. Estos son: *capacidad, consentimiento, objeto lícito y causa lícita.*



El profesor, juez y tratadista Luis Gabriel Moreno Lovera ha dicho que: *“La conciliación en materia laboral y de seguridad social es nula si tiene algún vicio de existencia (capacidad, consentimiento, objeto y causa ilícitos) y es anulable si carece de los requisitos de validez (capacidad, consentimiento no viciado de error, fuerza y dolo, objeto y causa lícitos, y la formalidad escrita) y no está aprobada por el inspector del trabajo o el juez del trabajo, en ejercicio de sus funciones”*⁴⁸.

⁴⁷ Recomendamos estudiar este tema conjuntamente con el de asuntos conciliables y no conciliables en materia laboral (véase unidad uno), especialmente, en lo referente al objeto lícito.

⁴⁸ MORENO Lovera, Luis Gabriel, *“La conciliación en el Derecho Laboral y Seguridad Social. Aspectos Sustanciales, Procesales y Prácticos”*, Librería Ediciones del Profesional Ltda., Bogotá, 2006, p. 125.



A continuación vamos a analizar cada uno de estos requisitos con respecto a la conciliación laboral y de la seguridad social. Veamos:

Capacidad

Para conciliar se requiere ser persona o sujeto de derecho, es decir, tener la capacidad “*para ser sujeto (activo o pasivo) de las normas jurídicas, especialmente de los hechos y de las consecuencias jurídicas*”. De esta manera, tanto las personas naturales o jurídicas pueden acceder al trámite conciliatorio.

Cuando se trate de personas físicas o naturales, la regla general es presumir la capacidad legal a partir de los dieciocho años de edad; y sólo habrá lugar a la incapacidad en aquellas situaciones en que la ley lo disponga así (art. 1503 CC).

Existen dos clases de incapacidad, las absolutas y las relativas. Cuando se presenta incapacidad absoluta los actos de los sujetos tenidos como incapaces absolutos no producen ni aun obligaciones naturales, y no admiten caución, mientras que en el caso de la incapacidad relativa o particulares, consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos.

- *Tipos de incapaces absolutos.* Son incapaces absolutos: los dementes, los impúberes y los sordomudos que no puedan darse a entender por escrito (Cf. art. 1504 del CC).
- *Tipos de incapaces relativos.* Son incapaces relativos los menores adultos y los disipadores que se hallen bajo interdicción (Cf. art. 1504 del C. C, modificado por el Dct. 2820 de 1974 art. 60).

Toda persona que tenga una edad igual o mayor a 18 años se presume legalmente capaz. Si tiene menos de 18 años se presume de derecho incapaz. Los hombres y las mujeres al cumplir los 14 años (menores púberes) son considerados incapaces relativos.

⁴⁹ VALENCIA Zea

En materia de derecho laboral, el art. 29 del CST preceptúa que tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad. Sin embargo, el menor de edad puede, mediante autorización especial y de acuerdo a su edad, trabajar (art. 30 CST y art. 238 del Código del Menor). Incluso, el artículo 31 del CST acepta el hecho de que el menor pueda trabajar sin autorización, dice: *“Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado (en el art. 30 del CST), el presunto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas”*.

- *Consecuencias jurídicas en cuanto a la conciliación:*
 - Las conciliaciones celebradas por menores impúberes tienen nulidad absoluta.
 - Los menores púberes son incapaces relativos y las conciliaciones celebradas por ellos tienen nulidad relativa.
 - Para los infantes hay ausencia de capacidad.
- *Suplencia de la incapacidad de los menores:*

Los menores no pueden conciliar por sí mismos, requieren la representación de sus padres para ello. Sin embargo, es posible que un menor, mediante la figura de mandato y por cuenta de su mandante, pueda consentir en una conciliación; en los términos del art. 2154 del C. C: *“Si se constituye mandatario a un menor no habilitado de edad (...), los actos ejecutados por el mandatario serán válidos respecto de terceros, en cuanto obliguen a estos y al mandante; pero las obligaciones del mandatario con el mandante y el tercero, no podrán tener efecto según las reglas relativas a los menores (...). En virtud de ese mandato, el menor púber puede concluir negocios por cuenta de su mandante”*.

Consentimiento

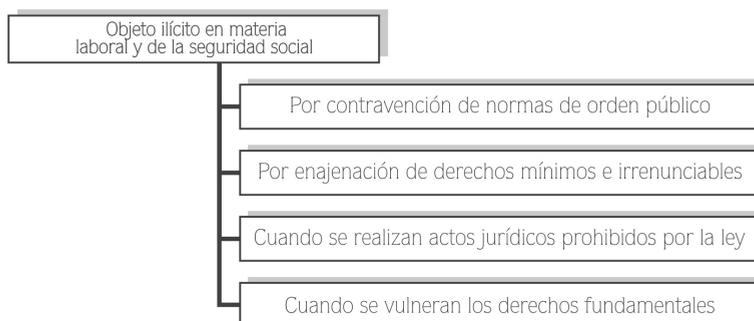
Igualmente no sería válida la conciliación suscrita cuando hay un vicio en el consentimiento, por ejemplo, que una de las partes haya sido obligada bajo el uso de la fuerza a firmar el acuerdo conciliatorio. En materia conciliatoria, este aspecto se hace más exigente, pues se requiere de un verdadero ánimo conciliatorio para solucionar el conflicto.

Los vicios que puede adolecer el consentimiento son error, fuerza y dolo (art. 1508 CC). *“Dentro del derecho, el consentimiento se define como el acuerdo de dos o más voluntades sobre un mismo objeto jurídico”*⁵⁰. Un acuerdo conciliatorio en materia laboral será nulo si cualquiera de las partes (o un tercero) realiza actos de fuerza, induce en error o actúa mediante dolo, con el fin de obligar o inducir a una parte a conciliar en contra de sus intereses.

⁵⁰ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 25 junio de 1951, LXX, p. 24.

Se debe tener en cuenta que el error sobre un punto de derecho no vicia el consentimiento (art. 1509 CC), esto también sería aplicable en términos generales a la conciliación, sin embargo, no debe olvidarse que en la conciliación en materia laboral existen reglas de orden público a favor del trabajador que limitan, incluso, el error sobre puntos de derecho.

Objeto lícito.



El tercer requisito hace referencia al objeto lícito. No se puede conciliar cuando el objeto sobre el que se está acordando esté prohibido por la ley. En materia de conciliación laboral, no puede conciliarse cuando: 1) existen aspectos que contravienen el orden público; 2) se enajenen o se renuncien derechos mínimos e irrenunciables; 3) se realizan actos jurídicos prohibidos expresamente por la ley; y 4) el acuerdo represente una vulneración a los derechos fundamentales.

El artículo 1519 del C. C. señala que hay objeto ilícito en todo lo que contraviene el derecho público de la nación. Por su parte, el artículo 14 del C. S. T. señala que: *“Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas ellas conceden son irrenunciables, salvo en casos expresamente exceptuados por la ley”*. Así, en materia de conciliación laboral, hay objeto ilícito en el acuerdo conciliatorio que se realiza sobre el pago de un salario por tiempo completo inferior al salario mínimo.

Igualmente, el numeral 2 del artículo 1521 del Código Civil dice que *“hay objeto ilícito de la enajenación de los derechos o privilegios que no pueden transferirse a otra persona”*. En la materia que estamos tratando hay, igualmente, irrenunciabilidad a los derechos adquiridos, así un trabajador a quien se le ha reconocido el derecho a la pensión (ya sea por vejez o por invalidez), de acuerdo a los requisitos legales exigidos, no puede renunciar a ella, tampoco negociarla o enajenarla a un tercero, aunque puede transferirla por causa de muerte (bajo los parámetros delimitados en la ley) a sus respectivos beneficiarios (Cf. Art. 46, Ley 100 de 1993).

Asimismo, el artículo 1523 *ibídem* preceptúa que hay objeto ilícito en todo

contrato prohibido por las leyes. Tampoco se puede someter el acuerdo conciliatorio al cumplimiento de una obligación contraria a la ley; por ejemplo, acordar el reintegro de un trabajador siempre y cuando pague un dinero al empleador, como gratificación por reintegrarlo al empleo.

Por su parte el artículo 15 del C. S. T., sobre la validez de la transacción en materia del trabajo, señala que ésta sólo es válida cuando no se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Los derechos fundamentales tampoco son negociables, renunciables o transigibles, máxime cuando están relacionados con el derecho al trabajo. Hay objeto ilícito, por ser inconstitucional, en los acuerdos conciliatorios que desconozcan el núcleo esencial de éstos derechos consagrados en el ordenamiento superior.

En materia laboral la Constitución Política Nacional los protegen especialmente. Por una parte, se reconoce que es un fin esencial del Estado garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la Constitución (art. 2), entre éstos los relacionados con el trabajo. Se señala también que: *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado”* y además, que: *“Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”* (art. 25). El artículo 53 de la Carta Política reconoce una serie de principios mínimos fundamentales a favor de los trabajadores (véase Unidad uno). El artículo 54 estatuye –entre otros– la obligación del Estado y de los empleadores en ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a los trabajadores que lo requieran. Los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga (salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador).

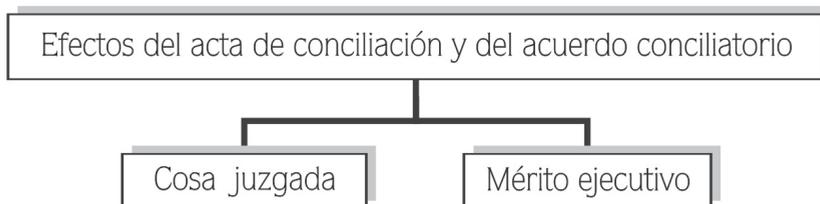
Causa lícita

Finalmente, el acuerdo conciliatorio debe tener una causa lícita, tanto en los derechos objetivos como en los derechos subjetivos en los que se origina. No puede haber obligación sin una causa real y lícita; pero no es necesario expresarla. El inciso segundo del artículo 1524 del Código Civil establece que: *“Se entiende por causa el motivo que induce al acto o contrato; y por causa ilícita la prohibida por la ley, o contraria a las buenas costumbres o al orden público”*.

En materia de la conciliación, la causa son los hechos que dan origen al acuerdo conciliatorio. El citado tratadista Moreno Lovera opina que un ejemplo de causa ilícita *“serían los contratos con las trabajadoras sexuales para que comercien su cuerpo, pero a pesar de la ineficacia de estas convenciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, constituye por sí mismo una actividad lícita, da derecho a la trabajadora para reclamar el pago de sus salarios hasta que esa ineficacia sea haya reconocido o declarado judicialmente (art. 43, C.S.T)”*⁵¹.

⁵¹ MORENO Lovera, Luis Gabriel, “La conciliación en el Derecho Laboral y Seguridad Social. Aspectos Sustanciales, Procesales y Prácticos”, Librería Ediciones del Profesional Ltda., Bogotá, 2006, p. 126.

Efectos del acuerdo conciliatorio



El artículo 30 del Decreto 2511 de 1998 establece que: “*Los acuerdos conciliatorios adelantados ante los respectivos conciliadores (en materia laboral) harán tránsito a cosa juzgada y, el acta de conciliación prestará mérito ejecutivo, en los términos de los artículo 78 del Código Procesal del Trabajo y 66 de la Ley 446 de 1998*”. Por su parte, el artículo 66 de la Ley 446 de 1998 determina que “*El acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación presta mérito ejecutivo*”. El artículo 78 del C.P.T.S.S. señala que: “*...Si se llegare a un acuerdo se dejará 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*”. Sin embargo, es necesario tener en cuenta lo dicho por el artículo 14 de la Ley 640 de 2001, según el cual: “*Los efectos del acuerdo conciliatorio y del acta de conciliación previstos en el artículo 66 de la Ley 446 de 1998, sólo se surtirán a partir del registro del acta en el Centro de conciliación*”; en el caso de la conciliación laboral, surtirán efectos desde el momento en que el funcionario la registre de acuerdo a lo establecido en el Decreto 30 de 2002.

- La cosa juzgada como efecto del acuerdo conciliatorio

Ya hemos tenido oportunidad de estudiar la “*cosa juzgada*” cuando hicimos referencia a los asuntos no susceptibles de conciliación en materia laboral; ahora estudiaremos la “*cosa juzgada*” como efecto del acuerdo conciliatorio.

Pues bien, el acuerdo conciliatorio tiene efecto de cosa juzgada, es decir, que lo acordado por las partes, avalado por el conciliador y plasmado en el acta de conciliación con las formalidades y requisitos propios, tiene la fuerza de acabar “*definitivamente*” con la discusión; por lo tanto, no se puede volver a discutir sobre el asunto pues éste ya ha sido resuelto.

La cosa juzgada brinda seguridad jurídica y prohíbe que en el futuro las partes vuelvan a discutir sobre el mismo asunto (con los mismos hechos), ya sea por la vía jurisdiccional ante el juez del trabajo directamente o, ya sea, nuevamente por vía de la conciliación laboral (al respecto véase la unidad uno relativa a los asuntos conciliables, particularmente, lo referente a la cosa juzgada).

Por otra parte, se ha dicho que para que exista realmente el fenómeno jurídico

5.2. CONTENIDO DEL ACTA DE CONCILIACIÓN

de la “*cosa juzgada*” se deben presentar necesariamente dos elementos, a saber:

- a) Una identidad de tipo objetivo, esto es, que se presenten los mismos hechos, pretensiones y fundamentos en dos procesos (o trámites) diferentes.
- b) Una identidad de tipo subjetivo, es decir, que sean los mismos sujetos (trabajador – empleador o pensionado – obligado pensional) quienes nuevamente estén inmersos en el conflicto.

La jurisprudencia coincide en afirmar que el acuerdo conciliatorio, contenido en el acta, tiene los mismos efectos de una sentencia judicial (Corte Constitucional, Sentencia C-160 de 1999; Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, Sentencias del 22 de abril de 1977 y del 4 de marzo de 1994; Sala Civil, Sentencia del 22 de noviembre de 1999).

Pero la cosa juzgada puede ser total o parcial. Será total cuando las partes encuentren una solución absoluta al conflicto y acuerden conciliar íntegramente sus diferencias. Será parcial cuando la solución hallada por el empleador y el trabajador sólo sirva para “*marchitar*” una parte o porción del conflicto, no su totalidad; por lo que el acuerdo conciliatorio sólo versará sobre los puntos conciliables (dejando constancia de lo no conciliado).

Por último, es preciso tener presente que la cosa juzgada debe estar ceñida a que la materia sea susceptible de conciliar y que cumpla con los requisitos de existencia, validez y eficacia de los actos jurídicos.

- **Mérito ejecutivo**

Un documento que presta mérito ejecutivo es aquel que contiene una obligación clara, expresa y exigible, en los términos contemplados en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

El acta de conciliación prestará mérito ejecutivo si cumple con dichos requisitos; por el contrario, si adolece de uno o más no tendrá ninguna fuerza ejecutiva, pues no cumpliría con los requisitos determinados en la ley. Se tendría, entonces, un acta de conciliación que no podría ser usada dentro de un proceso ejecutivo, pero la cual, eventualmente, podría servir para excepcionar “*cosa juzgada*”; de ahí, que el conciliador deba estar extremadamente atento a la manera como se suscribe el acuerdo conciliatorio entre las partes; teniendo presente en todo momento que el documento que se está elaborando debe prestar mérito ejecutivo.



La obligación es clara cuando está plenamente identificada su naturaleza y las partes involucradas, es decir, quién se encuentra obligado y frente a quién debe cumplir y todos los demás factores que determinen el deber específico contraído, sin que pueda haber lugar a confusión de ningún tipo. Por ejemplo: *“El señor “X” en su calidad de empleador se obliga con el señor “Y” en su calidad de trabajador a pagar la suma de \$ “Z”, por concepto de salarios adeudados correspondientes a la fecha laborada entre... y... del año...”*

La obligación es expresa cuando se encuentran contenidas en el documento de forma explícita las partes, el contenido, el tiempo en que se debe cumplir, el alcance que posee, etc. Siguiendo el ejemplo anterior: *“Dicho pago de la suma “Z” deberá realizarse personalmente por señor empleador “X”, al señor trabajador “Y”, en dinero, el día... del mes... del año..., a las... horas, en las instalaciones de la Empresa...”*

La obligación es exigible cuando se puede demandar su cumplimiento inmediato, porque está de por medio el cumplimiento de plazo o condición, ya sea porque éste se cumplió o porque aquella ya tuvo lugar. En el ejemplo que venimos trabajando ya se ha determinado la exigibilidad de la obligación, porque es posible deducir que el empleador “X” está obligado con el trabajador “Y” a cumplir con el pago de una obligación determinada “Z”; y es posible deducir que “X” entra en mora después del vencimiento del plazo o condición pactada; sin embargo, no sobraría dejar explícita una cláusula del siguiente tenor: *“Se le hará inmediatamente exigible la obligación al empleador “X” si no hace el pago al trabajador “Y” en las condiciones de tiempo, modo y lugar establecidas en este acuerdo”*.

Impugnación del acta de conciliación

• Generalidades

Como lo acabamos de ver, el acuerdo conciliatorio tiene efectos de *“cosa juzgada”*, por lo cual se *“marchita”* definitivamente el conflicto, no siendo susceptible de discusión nuevamente; sin embargo, muy excepcionalmente, el acuerdo de conciliación puede ser impugnado si éste se constituye en una violación a los requisitos exigidos para la existencia, validez y eficacia de los actos jurídicos o si se realiza conciliación sobre asuntos no susceptibles de conciliar (al respecto véase el acápite contenido en esta misma Unidad, y el de asuntos no conciliables de la Unidad uno). Por ello, recalamos nuevamente, la necesidad de que tanto el acta de conciliación, como el acuerdo conciliatorio estén elaborados correctamente de conformidad con los lineamientos que hemos venido desarrollando a la largo de este Módulo.

Los mecanismos de impugnación del acta de conciliación variarán en consonancia con la concepción de la naturaleza jurídica de la conciliación, de un lado como acto jurisdiccional, frente al cual el efecto de cosa juzgada se extiende de forma plena o como negocio jurídico. Estas dos perspectivas deben ser tomadas en cuenta, para lo cual utilizaremos como criterio rector diversos pronunciamientos jurisprudenciales.

Bajo este tenor, como se aclaró precedentemente, la ley establece que sobre el asunto que ha sido objeto del acuerdo durante el procedimiento conciliatorio no se podrá volver a generar ningún tipo de reclamación judicial, porque el conflicto se tiene por extinto, lo que excluiría cualquier facultad de impugnación. Sin embargo, aunque el acuerdo conciliatorio primigenio esté amparado por el efecto de cosa juzgada, aquél podría contener ciertas falencias en su consecución y aprobación por lo que sería factible de ser atacado judicialmente.

En materia laboral y de la seguridad social, las exigencias se hacen mucho más estrictas por las prerrogativas establecidas por la Constitución Política y la ley a favor de los trabajadores.

- **Causales**

Podría argüirse que cuando la conciliación sea violatoria de la Constitución y de la ley puede ser anulada, caso en el cual podría atacarse por:

- **Violación de garantías constitucionales y violación al núcleo esencial de los derechos fundamentales**

Dentro de las que se encontrarían, por ejemplo, la violación del debido proceso, la dignidad, etc., por lo que en un caso excepcional, y sólo bajo la ausencia de otro mecanismo eficaz o como instrumento transitorio para precaver un perjuicio irremediable, se podría invocar la tutela por “*vía de hecho*” o también llamada “*tutela por causales genéricas de procedibilidad*”, en este caso, contra el acta conciliatoria.

En materia laboral y de la seguridad social, la exigencia constitucional es mucho más rigurosa.

Asimismo, la Corte Constitucional en Sentencia C-1195 de 2001 señaló:

“... otro elemento que confirma el carácter transitorio de la participación de los particulares en la administración de justicia, es el hecho de que el efecto de cosa juzgada que producen las actas de conciliación no tiene carácter absoluto. Tal como ya lo señaló la Corte, contra las actas de conciliación procede la acción de tutela si han ocurrido vías de hecho. Además cualquier irregularidad se puede alegar en el proceso judicial en el cual se haga valer el acta de conciliación. En todo caso, no es objeto de este proceso juzgar la constitucionalidad de la norma, no demandada, que establece que el acta de conciliación hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo. Por eso, la Corte se limita a resaltar que el acta recoge lo conciliado y que su obligatoriedad surge del acuerdo voluntario de las partes, que le pueden dar a lo conciliado el alcance material y temporal que ellas deseen. La fuerza de cosa juzgada no le quita el carácter transitorio al procedimiento de conciliación sino que le imprime seriedad y estabilidad jurídica a lo acordado”.

Y dijo que *“... la obligatoriedad de la audiencia de conciliación prejudicial y los efectos que tiene el acta de conciliación en caso de que las partes lleguen a un acuerdo, no elimina la posibilidad de que éstas tengan acceso a un recurso judicial efectivo. Ante posibles fallas ocurridas dentro del*

procedimiento conciliatorio, como cuando se desconoce el debido proceso, se afectan derechos de terceros que no participaron en la conciliación, se tramitan a través de la conciliación asuntos excluidos de ella, se desconocen derechos de personas que se encuentran en condiciones de indefensión o se concilian derechos no renunciables- que lleguen a constituir una vulneración o amenaza de derechos fundamentales, procedería la acción de tutela”.

Cuando el negocio jurídico sea inexistente, inválido o ineficaz

Cuando el acuerdo conciliatorio presente un vicio de consentimiento, verse sobre objeto o causa ilícita, haya sido celebrado con la intervención de persona incapaz, haya recaído sobre un derecho no negociable o ilícito, es decir, con desconocimiento de derechos irrenunciables o ciertos e indiscutibles, etc., deberá solicitarse judicialmente la nulidad del acto celebrado.

Por ejemplo, la jurisprudencia ha asegurado que por ser la conciliación de índole sustantiva se considera que los efectos de cosa juzgada sólo surten efecto cuando el acuerdo de voluntades no se vea afectado por vicios de consentimiento que lo invalide (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencias del 6 de julio de 1992 y del 6 de diciembre de 1995).

En efecto, dijo la Sala de Casación, Sección Segunda, 6 de julio de 1992: *“Si es posible solicitar la nulidad del acuerdo conciliatorio por las siguientes razones: ...la conciliación puede llegar a ser anulada en todo caso, en que ella resulta violatoria de la ley por no haberlo advertido así oportunamente el funcionario judicial o administrativo que le imparte aprobación...”*

Y manifestó que debía: *“Tomar partido por la tesis según la cual la conciliación se trata esencialmente de un acuerdo de voluntades sometido a una solemnidad ad substantiam, y que por ser un acto de declaración de voluntad queda sujeta la conciliación para su validez y eficacia a que cumplan los requisitos que de manera general exige el 1502 C. C.”*

Por el mismo tenor, la Corte Constitucional ha sostenido que *“excepcionalmente se puede poner en tela de juicio la cosa juzgada por infracción a los supuestos del artículo 1502 del Código Civil”* (Sentencia T-446 del 4 de mayo de 2001).

AUTOEVALUACIÓN

A continuación usted encontrará una autoevaluación muy sencilla que mide su comprensión y análisis de los temas expuestos en esta Unidad; al final hallará las respectivas respuestas, si fuera el caso; por favor, resuélvala completamente siguiendo las indicaciones establecidas en el enunciado de cada tipo de pregunta y luego sí compruebe el acierto de sus respuestas.

1º) Marque V si la afirmación es verdadera o F si la afirmación es falsa.

- A. El acta que no cumpla con los requisitos del artículo 1 de la Ley 640 de 2001 no podrá ser registrada; sin embargo, excepcionalmente, podrá surtir los efectos jurídicos que le asigna la legislación. ()

- B. La conciliación en materia laboral será nula por tener vicios de existencia y será anulable por falta de requisitos de validez. ()
- C. Cuando se trate de personas físicas o naturales, la regla general es presumir la capacidad legal a partir de los dieciocho años de edad; y sólo habrá lugar a la incapacidad en aquellas situaciones en que la ley lo disponga así. ()
- D. Hay objeto ilícito, por ser inconstitucional, en los acuerdos conciliatorios que desconozcan el núcleo esencial de los derechos fundamentales consagrados en el ordenamiento superior. ()
- E. El derecho al trabajo es un derecho fundamental. ()
- F. La obligación es clara cuando se puede demandar su cumplimiento inmediato, porque está de por medio el cumplimiento de plazo o condición, ya sea porque éste se cumplió o porque aquella ya tuvo lugar. ()
- G. La obligación es expresa cuando está plenamente identificada su naturaleza y las partes involucradas, es decir, quién se encuentra obligado y frente a quién debe cumplir y todos los demás factores que determinen el deber específico contraído, sin que pueda haber lugar a confusión de ningún tipo. ()
- H. La obligación es exigible cuando se encuentran contenidas en el documento de forma explícita las partes, el contenido, el tiempo en que se debe cumplir, el alcance que posee, etc. ()
- I. Los efectos del acuerdo conciliatorio y del acta de conciliación previstos en el artículo 66 de la Ley 446 de 1998, es decir, cosa juzgada y mérito ejecutivo, se surten a partir de que las partes y el conciliador firman el acta. ()

2º) Enumere (no debe definir), según corresponda:

A. Por lo menos, tres requisitos que debe contener el acta de conciliación y que NO están contemplados en el artículo 1 de la Ley 640 de 2001.

B. Los requisitos de validez y existencia del acto jurídico:

C. Los efectos del acta de conciliación y del acuerdo conciliatorio:

D. Dos casos en que se presenta objeto ilícito en la conciliación laboral:

E. Tres artículos de la Constitución Política Nacional que hagan referencia al derecho al trabajo:

3º) Construya una breve definición de los siguientes conceptos utilizando sus propias palabras, pero teniendo en cuenta el contenido temático desarrollado en la Unidad.

A. Acta de conciliación.

B. Acuerdo conciliatorio.

C. Acta de conciliación como documento público.

D. Acta de conciliación como negocio jurídico.

E. Cosa juzgada.

RESPUESTAS

1º) A. F B. V C. V D. V E. V F. F G. F H. F I. F

2º) A. Por ejemplo: 1) Los hechos que originaron y hacen parte del conflicto que las partes aceptan en la audiencia de conciliación. 2) La firma del conciliador y las personas que asistieron (incluyendo a los abogados). 3) La hora de inicio y finalización de la audiencia de conciliación, si la audiencia se desarrolla en varios encuentros se deben relacionar cada uno de ellos.

B. Capacidad, consentimiento, objeto lícito, causa lícita.

C. Cosa juzgada y mérito ejecutivo.

D. Por ejemplo: 1) Cuando se enajenen o se renuncien derechos mínimos e irrenunciables; 2) Cuando el acuerdo represente una vulneración a los derechos fundamentales.

E. Por ejemplo: El artículo 25 que establece que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Y el artículo 53 que reconoce una serie de principios mínimos fundamentales a favor de los trabajadores.

3º) Letra A B C D E a criterio del lector

UNIDAD 6 GUÍAS, MODELOS Y MINUTAS

Objetivo general:

El objetivo de esta unidad es brindarle al conciliador laboral y de la seguridad social algunos modelos útiles en la práctica forense diaria.

Objetivos específicos:

- Presentar un modelo básico de poder para solicitar realización de audiencia de conciliación.
- Mostrar un modelo básico de solicitud de audiencia de conciliación.
- Presentar modelos básicos de autos varios que se utilizan en el trámite conciliatorio en la conciliación extrajudicial laboral.
- Identificar los elementos mínimos que debe contener las constancias de conciliación extrajudicial en el derecho del trabajo y la seguridad social.
- Identificar los elementos mínimos que debe contener el acta de conciliación parcial y total en el derecho del trabajo y la seguridad social.

A continuación presentamos algunos modelos, guías y minutas que pueden servir de ayuda, en el desarrollo de la práctica diaria, a los funcionarios conciliadores en materia laboral y de seguridad social. No constituyen un modelo imperativo y riguroso; son, simplemente, unos esquemas elaborados de acuerdo con las exigencias reguladas por las normas legales y la doctrina del Ministerio del Interior y de Justicia, expuesta en las unidades presentadas a lo largo de este Módulo.

6.1. Modelo de poder otorgado a abogado para solicitar audiencia de conciliación

Señor

Inspector del Trabajo (R).

E. S. D.

Referencia: Poder.

(Nombre de la persona que otorga el poder), identificado con C. C N° _____ de _____, domiciliado igualmente en la misma ciudad; mediante el presente escrito y de la manera más respetuosa, manifiesto, a usted, que otorgo poder especial, amplio y suficiente, al señor (nombre del apoderado judicial), abogado en ejercicio, identificado con C. C. N° _____ de _____

6.2. MODELO DE PODER OTORGADO A ABOGADO PARA SOLICITAR AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

_____ y con Tarjeta Profesional Número _____ del C. S. de la Judicatura; para que en mi nombre y representación, solicite se convoque a audiencia de conciliación del trabajo y de la seguridad social respecto a una controversia de pago de prestaciones sociales; a la Empresa _____, quien tiene su domicilio principal en esta ciudad y está representada por el señor _____, o quien haga sus veces.

Atentamente: _____
C.C. _____

Acepto: _____
C.C. _____
T.P. _____

6.2. Modelo de solicitud de audiencia de conciliación

Señor:

Personero del municipio de _____

E. S. D.

Ref.: Solicitud de conciliación laboral (pago de salarios y prestaciones sociales) de _____, con _____.

(Nombre del apoderado judicial)⁵², mayor de edad, abogado en ejercicio y debidamente inscrito, domiciliado en este municipio, identificado con la C. C. N° _____ de _____, y portador de la T. P. N° _____ del C. S. J; con base en poder especial que me ha otorgado la señora _____, identificada con C. C N° _____, y domiciliada igualmente en este municipio, le solicito a usted, respetuosamente, que de acuerdo a las facultades conferidas a los personeros municipales por el art. 28 de la Ley 640 de 2001 (en caso de faltar funcionarios conciliadores extrajudiciales en derecho del trabajo), se sirva programar audiencia de conciliación en un asunto de carácter laboral (pago de salarios y prestaciones sociales debidos a la terminación del contrato de trabajo⁵³); para que se llegue a un acuerdo conciliatorio con la parte solicitada, antigua empleadora;

⁵² La solicitud puede hacerla directamente la parte o a través de apoderado judicial debidamente facultado para ello.

⁵³ Se debe expresar el motivo de la solicitud (la petición); por ejemplo, pago de salarios y prestaciones sociales

Empresa _____, domiciliada también en este municipio y representada por el señor _____, mayor de edad, domiciliado en _____, identificado con C. C. N° _____, o quien haga sus veces al momento de la citación.

Síntesis de los hechos.

Los hechos que llevan a mi representado a solicitar esta audiencia de conciliación se pueden sintetizar de la siguiente manera: tantos sean necesarios

1)

Peticiones.

Primera. Que de acuerdo a los anteriores hechos, se llegue a un acuerdo conciliatorio con la empresa solicitada, que resulte benéfico para ambas partes y sin desconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles a favor de mi representado, respecto a lo siguientes ítems:

- a) Pago de cesantías por valor de: _____
- b) Pago de salarios por valor de: _____
- c) Pago de vacaciones por valor de: _____
- d) Pago de prima de servicios por valor de: _____
- e) Pago de intereses de cesantías por valor de: _____

Segunda. Que se acuerde con la convocada el reconocimiento y pago de la respectiva sanción por despido unilateral y sin justa causa.

Estimación razonada de la cuantía.

Estimo la cuantía de mis pretensiones en:

Fundamentos de derecho.

Fundamento la presente solicitud en las siguientes normas y jurisprudencias constitucionales:

- a) Sobre la conciliación laboral y de la seguridad social: Constitución Política Nacional: artículos 53, 116, inc. 4. Ley 23 de 1991, Ley 446 de 1998, Ley

6.2. MODELOS DE CONSTANCIA DE NO COMPARECENCIA

640 de 2001, Decreto 2511 de 1998.

b) Sobre el caso en particular: Código Sustantivo del Trabajo: artículos 13, 14, 61, 64, 127, 193. Ley 50 de 1990: artículos 98 y 99.

Anexos⁵⁴.

Con la presente solicitud anexo los siguientes documentos:

- Copia de contrato de trabajo a término indefinido.
-

Juramento.

Bajo la gravedad del juramento manifiesto no haber presentado demandas o solicitudes de conciliación con base en los mismos hechos.

Citaciones.

Para efecto de citas, sírvase tener las siguientes direcciones:

Al empleador, parte solicitada:

Al trabajador; parte solicitante:

Al apoderado del solicitante:

Atentamente,

(Nombre del apoderado o solicitante)

C.C. _____

T.P. _____

⁵⁴ Los anexos están conformados por los documentos que puede hacer valer la parte convocante. El literal f) del artículo 20 del decreto 2511/98, dice que se debe hacer una relación de las pruebas o elementos de juicio que se desee aportar. Al respecto debe tenerse en cuenta que, en el trámite conciliatorio no se decretan ni practican pruebas; dicha facultad está reservada al juez laboral. Por otra parte, se debe tener en cuenta que: "En todo caso, no se podrá rechazar inicialmente, la solicitud por ausencia de cualquiera de los requisitos anteriores." (Parágrafo, art. 20, decreto 2511/98).

6.3. Modelo de auto citatorio a audiencia de conciliación⁵⁵

Bogotá, D. C., Día____, Mes_____, Año_____

Inspección ___ del Trabajo y Seguridad Social.

CITACIÓN A AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Señor (nombre del solicitado), le informamos que ha sido usted citado a audiencia de conciliación laboral y de seguridad social; de acuerdo a la petición radicada por el señor (nombre del solicitante), identificado con C. C. _____; por lo que se ha programado audiencia a celebrarse el día ____, del mes _____, del presente año (o del año _____); a las 10:30 a.m., en esta inspección.

El objeto de la citación a audiencia de conciliación es

56

Le advertimos que de acuerdo al inciso primero del artículo 29 de la Ley 640 de 2001 se establece que se presumirán que “*son ciertos los hechos susceptibles de confesión en los cuales el actor basa sus pretensiones cuando el demandado ante la jurisdicción laboral haya sido citado a audiencia de conciliación con arreglo a lo dispuesto en la ley*” y de manera injustificada no comparezca.

Atentamente,

(Nombre completo, identificación y firma del funcionario)

6.4. Modelos de constancia de no comparecencia

REPÚBLICA DE COLOMBIA.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.

DIRECCIÓN TERRITORIAL...

INSPECCIÓN ___ DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

CONSTANCIA DE NO COMPARECENCIA.

⁵⁵ El Ministerio del Interior y de Justicia, por medio del concepto 12781 de 2006, expresó que: “La citación a audiencia de conciliación deberá contener como mínimo: 1. Lugar y fecha en la que es elaborada la citación. 2. Identificación del conciliador y parte(s) solicitante(s) y citada(s). 3. Objeto de la conciliación (hechos, pretensiones conciliables y cuantía). 4. Consecuencias de la inasistencia a la audiencia de conciliación” (Al respecto véase la unidad 4 de este Módulo).

⁵⁶ Si la solicitud ha sido formulada verbalmente, se deberá hacer una síntesis de los hechos, pretensiones conciliables y cuantía. Si la solicitud ha sido radicada por escrito, es recomendable adjuntar una copia de dicha solicitud con el auto citatorio para hacerla llegar al solicitado; no siendo necesario en este último caso que el funcionario haga una síntesis de los hechos y demás ítems requeridos cuando la solicitud se hace verbalmente.

6.5. CONSTANCIA DE SUSPENSIÓN DE LA AUDIENCIA

El suscrito inspector del trabajo, deja constancia de que el día (día, mes, año) en esta inspección, el señor (nombre del solicitante) solicitó que fuera programada audiencia de conciliación laboral y de la seguridad social con el señor (nombre del solicitado), quien fue citado con suficiente antelación por medio de correo certificado⁵⁷.

El objeto de la citación a audiencia de conciliación fue

La audiencia fue programada el día ____, del mes _____, del presente año (o del año ____); a las _____ horas, en esta inspección.

La parte solicitada (o solicitante, o ambas partes) no acudió (acudieron)⁵⁸, ni tampoco presentó (presentaron) excusa en los tres (3) días siguientes a la realización de la audiencia de conciliación (o, la parte se excusó, aduciendo que no le fue posible asistir por "...").

Esta constancia se expide a los ____ días del mes de ____ del año _____

El conciliador:

(Firma del conciliador, nombre e identificación completa)

Inspector del Trabajo

6.5. Constancia de suspensión de la audiencia

REPÚBLICA DE COLOMBIA.

RAMA JUDICIAL.

JUZGADO 1 CIVIL MUNICIPAL DE... _____⁵⁹

CONSTANCIA DE SUSPENSIÓN DE LA AUDIENCIA.

Referencia: (_____)

En el municipio de _____, a los doce (12) días, del mes de (____), del año dos mil siete (2007); a las (____) horas; comparecieron ante este despacho, para celebrar audiencia de conciliación laboral y de seguridad social, los señores:

⁵⁹ El juez civil municipal puede actuar como conciliador laboral y de la seguridad social, al igual que el personero municipal; siempre cuando no existan en dicho municipio inspector del trabajo, delegado regional y seccional de la defensoría del pueblo o agentes del Ministerio Público en materia laboral.

⁵⁷ El artículo 20 de la Ley 640 de 2001 establece que la citación a la audiencia deberá comunicarse a las partes por el medio que el conciliador considere más expedito y eficaz. Por otra parte, el conciliador debe tener en cuenta lo dicho por el parágrafo del artículo citado, según el cual: "Las autoridades de policía prestarán toda su colaboración para hacer efectiva la comunicación de la citación a la audiencia de conciliación".

⁵⁸ La constancia debe expresar qué parte no acudió o si no acudió ninguna de las dos.

(Nombre del convocante), identificado con C. C. N° _____ de _____, como parte solicitante.

a. Identificación de las partes.

(Nombre del abogado, si lo hubiere, de la parte convocante), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., como apoderado judicial de la parte solicitante.

(Nombre del convocado), identificado con C. C. N° _____ de _____, como representante legal de la parte solicitada, Empresa _____.

(Nombre del abogado, si lo hubiere, del convocado), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., como apoderado judicial de la parte solicitada.

b. Objeto de la conciliación.

El objeto de esta audiencia de conciliación es _____

c. Constancia de suspensión de la audiencia y fijación de nueva fecha.

Por solicitud expresa de ambas partes, teniendo en cuenta que les asiste ánimo conciliatorio y de conformidad a lo dispuesto por el artículo 27 de la Ley 23 de 1991⁶⁰, se suspende la presente audiencia de conciliación y se fija nueva fecha para continuarla el día ____, del mes ____, del año _____, a las ____ horas, en las instalaciones de este mismo juzgado.

Las partes quedan notificadas por estrados.

Se levanta la presente audiencia siendo las ____ horas, y se firma por quienes en ella intervinieron.

El conciliador⁶¹,

(Juez civil municipal...)

El solicitante,

C.C. N°. _____

⁶⁰ De acuerdo al artículo 27 de la Ley 23 de 1991 (Suspensión de la audiencia de conciliación): "La audiencia de conciliación es susceptible de suspensión por solicitud expresa de ambas partes, si el funcionario conciliador encontrare elementos de juicio de ánimo conciliatorio".

⁶¹ El juez civil municipal, en este caso, debe firmar en su calidad de conciliador laboral y de seguridad social, y no como juez; debe tomar en cuenta, asimismo, que está obrando bajo las directrices de la conciliación extrajudicial, las que se caracterizan por ser más laxas y expeditas que las formalidades exigidas en el proceso judicial.

6.6. ACTA DE CONCILIACIÓN TOTAL

El solicitado,

C. C. N° _____
(Representante legal de la Empresa)

El apoderado judicial del solicitante,

C.C. N° _____
T. P. N° _____

El apoderado judicial del solicitado,

C.C. N° _____
T. P. N° _____

6.6. Acta de conciliación total

REPÚBLICA DE COLOMBIA.
DEFENSORÍA DEL PUEBLO.
SECCIONAL _____.
Referencia: (_____)
ACTA DE CONCILIACIÓN TOTAL

En las instalaciones de _____⁶², el día _____, del _____, del año _____, siendo las _____ a.m. (o p.m.), comparecieron a la audiencia de conciliación laboral y de la seguridad social, programada en _____, las siguientes personas:

1) (Nombre del solicitante), identificado con C. C. N° _____ de

⁶² Señalar las instalaciones en donde se realiza la audiencia, por ejemplo, la Inspección "X" del Trabajo, el Juzgado "X" civil municipal de _____, etc.

- _____, quien figura como parte SOLICITANTE.
- 2) (Nombre del apoderado judicial del solicitante), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., quien figura como APODERADO JUDICIAL DE LA SOLICITANTE.
- 3) (Nombre del solicitado), identificado con C. C. N° _____ de _____, quien figura como parte SOLICITADA.
- 4) (Nombre del apoderado judicial del solicitado), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., quien figura como APODERADO JUDICIAL DEL SOLICITADO.

Con el fin de buscar un arreglo en materia de laboral y de seguridad social (pago de salarios y prestaciones debidas a la terminación del contrato)⁶³, en presencia del (delegado seccional de la defensoría del pueblo)⁶⁴, (Nombre del funcionario), quien se identifica con C. C. N° _____ de _____ y (señalar otro tipo de identificación relevante, como código de conciliador, si lo hubiere), quien se encuentra legalmente habilitado para ejercer como conciliador extrajudicial en materia laboral, especialmente de acuerdo lo establecido en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001, en concordancia con la sentencia de constitucionalidad C-893 de 2001.

Acto seguido, el conciliador, en su papel de facilitador y director, instala la audiencia de conciliación explicando a las partes clara y detenidamente los alcances de la misma, los efectos: cosa juzgada y mérito ejecutivo; y los límites establecidos por la Constitución y la ley en materia de derecho laboral y de seguridad social.

Interroga a las partes acerca de si se encuentran en su entero y cabal juicio y si se encuentran allí por su propia voluntad, a lo cual las partes responden afirmativamente.

OBJETO DE LA AUDIENCIA⁶⁵.

La audiencia de conciliación tiene por objeto llegar a un acuerdo entre las partes respecto a los siguientes hechos y pretensiones:

Hechos.

1.

⁶³ Se debe señalar la materia concreta sobre la que versará la audiencia de conciliación.

⁶⁴ Decir cargo del funcionario: inspector del trabajo, delegado seccional de la Defensoría del Pueblo, personero municipal, etc.

⁶⁵ Se deben señalar los hechos y pretensiones del solicitante.

2.

Pretensiones⁶⁶

Primera. Que de acuerdo a los anteriores hechos, se llegue a un acuerdo conciliatorio con la empresa solicitada, que resulte benéfico para ambas partes y sin desconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles respecto a:

- a) El reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de igual o mayor jerarquía.
- b) La consignación de cesantías que se dejaron de pagar por valor de: _____

- c) El pago de salarios por valor de: _____
- d) El pago de vacaciones por valor de: _____
- e) El pago de prima de servicios por valor de: _____
- f) El pago de intereses de cesantías por valor de: _____
- g) El pago de la sanción por no consignación de las cesantías.

ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTÍA

La parte solicitante estimó la cuantía de sus pretensiones en: _____

ACUERDO CONCILIATORIO TOTAL

El conciliador exhortó a las partes y puso en conocimiento su posición como facilitador para encontrar la solución que debe partir de ellos mismos.

Luego de discutir diversas formulas de arreglo, las partes llegaron libre y voluntariamente a un acuerdo conciliatorio total sobre las pretensiones de la parte solicitante, teniendo en cuenta la protección especial a los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador y demás prerrogativas contempladas en la Constitución Política y la ley, en los siguientes términos: ⁶⁷

Primero. Las partes acuerdan que no ha existido solución de continuidad en la relación laboral.

⁶⁶ Se debe expresar una relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación. Asimismo, se debe tener en cuenta que las pretensiones que se consignan deben ser las que se expusieron en la audiencia de conciliación y no la transcripción de la solicitud.

⁶⁷ Se debe tener sumo cuidado en la manera como se redacta el acuerdo conciliatorio, puesto que, para que preste mérito ejecutivo, debe ser claro, expreso y exigible (véase Unidad cinco relativa a los efectos del acuerdo conciliatorio); por lo mismo, se debe redactar cada cláusula indicando la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de la obligación pactada. Igualmente, el conciliador debe estar atento a que el contenido del acuerdo conciliatorio no vulnere los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, ni demás prerrogativas establecidas a su favor (al respecto véase la Unidad uno, relativa a los asuntos conciliables y no conciliables, y la Unidad cinco, sobre eficacia y validez del acuerdo conciliatorio).

Segundo. Las partes acuerdan el reintegro del señor (Nombre del solicitante), en su calidad de trabajador al mismo cargo que venía desempeñando, en igualdad de condiciones y funciones en las que cesó sus actividades laborales. El reintegro deberá hacerse efectivo a partir de (decir fecha exacta), a primera hora de la jornada laboral.

Tercero. El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador se obliga a consignar las cesantías que se dejaron de pagar, por valor de \$ (_____), en el fondo de Cesantías _____, a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; a favor del solicitante, señor (nombre del solicitante) en su calidad de trabajador. Se deja constancia de que las cesantías correspondientes a los años anteriores fueron canceladas en su debida oportunidad.

Cuarto. El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar por concepto de salarios, correspondiente al período (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración) el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; consignando en la cuenta corriente N° _____ del Banco _____; a favor de la parte solicitante, en su calidad de trabajador, señor (nombre del trabajador). Se deja constancia de que los salarios anteriores a dicha fecha fueron cancelados en su totalidad en su debida oportunidad, monto y plazo.

Quinto. El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar por concepto de vacaciones, correspondiente al período (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración), por todo el tiempo trabajado, el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; consignando en la cuenta corriente N° _____ del Banco _____; a favor de la parte solicitante, en su calidad de trabajador, señor (nombre del trabajador). Se deja constancia que el trabajador gozó del tiempo de vacaciones remuneradas correspondientes a los anteriores periodos laborados.

Sexto. El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar por concepto de prima de servicios, correspondiente al período proporcional (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración) el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; consignando en la cuenta corriente N° _____ del Banco _____; a favor de la parte solicitante, en su calidad de trabajador, señor (nombre del trabajador). Se deja constancia de que las primas anteriores a la fecha en mención se encuentran debidamente canceladas de acuerdo al valor período estipulado en la ley.

Séptimo. El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar por concepto de intereses de cesantías, correspondiente al interés causado al período (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración) el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____.

6.7. ACTA DE CONCILIACIÓN PARCIAL

_____, del año ____; consignando en el fondo de Cesantías _____, a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; a favor del solicitante, (nombre del solicitante) en su calidad de trabajador.

Octavo. El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar la sanción por no consignación de cesantías, correspondiente a un día de salario por cada día de retardo, entre el período (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración) el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____, del año ____; consignando en el fondo de Cesantías _____, a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; a favor del solicitante, (nombre del solicitante) en su calidad de trabajador; de acuerdo a lo ordenado en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Se le advierte nuevamente a las partes que la presente acta de conciliación y el acuerdo conciliatorio suscrito hacen tránsito a cosa juzgada, prestan mérito ejecutivo y no son susceptibles de recurso alguno.

Luego de ser leída el acta y aprobada por las partes, se levanta la audiencia siendo las _____ a.m. (o, p.m.) y se firma por quienes en ella intervinieron.

Las partes,

(Nombre del solicitante)

C. C. N° _____ de _____

SOLICITANTE.

Dirección: _____

Teléfono: _____

(Nombre del abogado del solicitante)

C. C. N° _____ de _____

T. P. N° _____ del C. S. de la J.

SOLICITANTE.

Dirección: _____

Teléfono: _____

(Nombre del solicitante)

C. C. N° _____ de _____

APODERADO DEL SOLICITADO.

Dirección: _____

Teléfono: _____

(Nombre del abogado del solicitado)

C. C. N° _____ de _____

T. P. N° _____ del C. S. de la J.

APODERADO DEL SOLICITANTE.

Dirección: _____

Teléfono: _____

El conciliador,

(Nombre del conciliador).

C. C. _____ de _____

(Agente seccional de la Defensoría del Pueblo).

6.7. Acta de conciliación parcial

REPÚBLICA DE COLOMBIA.
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.
DIRECCIÓN TERRITORIAL...
INSPECCIÓN ___ DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
Referencia: (_____)
ACTA DE CONCILIACIÓN PARCIAL⁶⁸.

⁶⁸ El acta de conciliación parcial debe contener los mismos elementos del acta de conciliación total, pero señalando expresamente sobre cuáles pretensiones las partes conciliaron y sobre cuáles no.

En las instalaciones de _____, el día _____, del _____, del año _____, siendo las _____ a.m. (o p.m.), comparecieron a la audiencia de conciliación laboral y de la seguridad social, programada en _____, las siguientes personas:

- 1) (Nombre del solicitante), identificado con C. C. N° _____ de _____, quien figura como parte SOLICITANTE.
- 2) (Nombre del apoderado judicial del solicitante), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., quien figura como APODERADO JUDICIAL DE LA SOLICITANTE.
- 3) (Nombre del solicitado), identificado con C. C. N° _____ de _____, quien figura como parte SOLICITADA.
- 4) (Nombre del apoderado judicial del solicitado), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., quien figura como APODERADO JUDICIAL DEL SOLICITADO.

Con el fin de buscar un arreglo en materia de laboral y de seguridad social (prestaciones debidas a la terminación del contrato e indemnización de despido sin justa causa)⁶⁹, en presencia del (_____) ⁷⁰, (Nombre del funcionario), quien se identifica con C. C. N° _____ de _____ y (señalar otro tipo de identificación relevante, como número de identificación de conciliador, si lo hubiere), quien se encuentra legalmente habilitado para ejercer como conciliador extrajudicial en materia laboral, especialmente de acuerdo lo establecido en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001, en concordancia con la sentencia de constitucionalidad C-893 de 2001.

Acto seguido, el conciliador en su papel de facilitador y director, instala la audiencia de conciliación explicando a las partes clara y detenidamente los alcances de la misma, los efectos: cosa juzgada y mérito ejecutivo, y los límites establecidos por la Constitución y la ley en materia de derecho laboral y de seguridad social.

OBJETO DE LA AUDIENCIA⁷¹

La audiencia de conciliación tiene por objeto llegar a un acuerdo entre las partes de respecto a los hechos y pretensiones:

⁶⁹ Se debe señalar la materia concreta sobre la que versará la audiencia de conciliación de conciliación.

⁷⁰ Decir cargo del funcionario: inspector del trabajo, delegado seccional de la Defensoría del Pueblo, personero municipal, etc.

⁷¹ Se deben señalar los hechos y pretensiones del solicitante.

Hechos

1.

2.

Pretensiones⁷²

Primera. Que de acuerdo a los anteriores hechos, se llegue a un acuerdo conciliatorio con la empresa solicitada, que resulte benéfico para ambas partes y sin desconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles a favor de mí representado, respecto a lo siguientes ítems:

- a) Pago de cesantías por valor de: _____
- b) Pago de prima de servicios por valor de: _____
- c) Pago de intereses de cesantías por valor de: _____

Segunda. Que se acuerde con la convocada el reconocimiento y pago de la respectiva sanción por despido unilateral y sin justa causa.

ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTÍA

La parte solicitante estimó la cuantía de mis pretensiones en:

ACUERDO CONCILIATORIO PARCIAL

El conciliador exhortó a las partes y puso en conocimiento su posición como facilitador para encontrar la solución que debe partir de ellos mismos.

Luego de discutir diversas formulas de arreglo, las partes llegaron libre y voluntariamente a un acuerdo conciliatorio parcial sobre las pretensiones de la parte solicitante, teniendo en cuenta la protección especial a los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador y demás prerrogativas contempladas en la Constitución Política y la ley, en los siguientes términos:

Primero. Las partes acuerdan conciliar sus diferencias sobre la primera pretensión en los siguientes términos:

⁷² Se debe expresar una relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación. Asimismo, se debe tener en cuenta que las pretensiones que se consignán deben ser las que se expusieron en la audiencia de conciliación y no la transcripción de la solicitud.

6.7. ACTA DE CONCILIACIÓN PARCIAL

- a) El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador se obliga a consignar las cesantías que se dejaron de pagar, por valor de \$ (_____), en el fondo de Cesantías _____, a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; a favor del solicitante, señor (nombre del solicitante) en su calidad de trabajador. Se deja constancia de que las cesantías correspondientes a los años anteriores fueron canceladas en su debida oportunidad.
- b) El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar por concepto de prima de servicios, correspondiente al período proporcional (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración) el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; consignando en la cuenta corriente N° _____ del Banco _____; a favor de la parte solicitante, en su calidad de trabajador, señor (nombre del trabajador). Se deja constancia de que las primas anteriores a la fecha en mención se encuentran debidamente canceladas de acuerdo al valor período estipulado en la ley.
- c) El solicitado, señor (nombre del solicitado), en su calidad de empleador, se obliga a pagar por concepto de intereses de cesantías, correspondiente al interés causado al período (decir el período exacto en cuanto tiempo y duración) el valor de \$ _____ m/cte; a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; consignando en el fondo de Cesantías _____, a más tardar el día _____, del mes _____, del año _____; a favor del solicitante, (nombre del solicitante) en su calidad de trabajador.

CONSTANCIA DE NO ACUERDO (PARCIAL)

Luego de discutir diversas fórmulas de arreglo, no fue posible llegar a un acuerdo conciliatorio sobre la segunda pretensión de la parte solicitante, relativa al reconocimiento y pago de la respectiva sanción por despido unilateral y sin justa causa. Por lo tanto, si la parte solicitante así lo quiere, puede acudir a la jurisdicción ordinaria del trabajo para reclamar ante ella.

Se le advierte nuevamente a las partes que en cuanto al acuerdo parcial de conciliación, ésta acta hace tránsito a cosa juzgada, presta mérito ejecutivo y no es susceptible de recurso alguno.

Luego de ser leída el acta y aprobada por las partes, se levanta la audiencia siendo las _____ a.m. (o, p.m.) y se firma por quienes en ella intervinieron.

Las partes,

(Nombre del solicitante)
C. C. N° _____ de _____
SOLICITANTE.
Dirección: _____
Teléfono: _____

(Nombre del abogado del solicitante)
C. C. N° _____ de _____
T. P. N° _____ del C. S. de la J.
SOLICITANTE.
Dirección: _____
Teléfono: _____

(Nombre del solicitante)
C. C. N° _____ de _____
APODERADO DEL SOLICITADO.
Dirección: _____
Teléfono: _____

(Nombre del abogado del solicitado)
C. C. N° _____ de _____
T. P. N° _____ del C. S. de la J.
APODERADO DEL SOLICITANTE.
Dirección: _____
Teléfono: _____

El conciliador,

(Nombre del conciliador).
C. C. _____ de _____
(Inspector del trabajo y de la seguridad social).

6.8. Modelo de constancia de no acuerdo ⁷³

REPÚBLICA DE COLOMBIA.
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL.
DIRECCIÓN TERRITORIAL...
INSPECCIÓN ____ DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
Referencia: (_____)
CONSTANCIA DE NO ACUERDO.

En las instalaciones de _____, el día _____, del _____, del año _____, siendo las _____ a.m. (o p.m.), comparecieron a la audiencia de conciliación laboral y de la seguridad social, programada en _____, las siguientes personas:

- 1) (Nombre del solicitante), identificado con C. C. N° _____ de _____, quien figura como parte SOLICITANTE.
- 2) (Nombre del apoderado judicial del solicitante), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., quien figura como APODERADO JUDICIAL DE LA SOLICITANTE.
- 3) (Nombre del solicitado), identificado con C. C. N° _____ de _____, quien figura como parte SOLICITADA.
- 4) (Nombre del apoderado judicial del solicitado), identificado con C. C. N° _____ de _____, y T. P. N° _____ del C. S. de la J., quien figura como APODERADO JUDICIAL DEL SOLICITADO.

Con el fin de buscar un arreglo en materia de laboral y de seguridad social (pago de salarios y prestaciones debidas a la terminación del contrato)⁷⁴, en presencia del (_____) ⁷⁵, (Nombre del funcionario), quien se identifica con C. C. N° _____ de _____ y (señalar otro tipo de identificación relevante, como número de identificación de conciliador, si lo hubiere), quien se encuentra legalmente habilitado para ejercer como conciliador extrajudicial en materia laboral, especialmente de acuerdo lo establecido en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001, en concordancia con la sentencia de contistucionalidad C-893 de 2001.

⁷³ La Constancia de no acuerdo (art. 2, Ley 640 de 2001; art. 19, Decreto 30 de 2002) deberá contener por lo menos los siguientes puntos: 1. Lugar y fecha de presentación de la solicitud de conciliación. 2. Lugar y fecha en que se celebró la audiencia, toda vez que la constancia debe expedirse de inmediato. 3. Partes solicitante(s) y citada(s) con indicación de las que asistieron o inasistieron. 4. Objeto de conciliación (pretensiones y cuantía). 5. Firma del conciliador.

⁷⁴ Se debe señalar la materia concreta sobre la que versará la audiencia de conciliación de conciliación.

⁷⁵ Decir cargo del funcionario: inspector del trabajo, delegado seccional de la Defensoría del Pueblo, personero municipal, etc.

Acto seguido, el conciliador instala la audiencia de conciliación explicando a las partes clara y detenidamente, los alcances, efectos y consecuencias de la misma, e interroga a las partes acerca de si se encuentran en su entero y cabal juicio, si se encuentran allí por su propia voluntad, a lo cual las partes responden afirmativamente.

OBJETO DE LA AUDIENCIA⁷⁶

La audiencia de conciliación tiene por objeto llegar a un acuerdo entre las partes de respecto a los hechos y pretensiones:

Hechos

1.

Pretensiones⁷⁷

Primera. Que de acuerdo a los anteriores hechos, se llegue a un acuerdo conciliatorio con la empresa solicitada, que resulte benéfico para ambas partes, y sin desconocimiento de los derechos ciertos e indiscutibles a favor de mí representado, respecto a lo siguientes ítems:

- a) Pago de cesantías por valor de: _____
- b) Pago de salarios por valor de: _____
- c) Pago de vacaciones por valor de: _____
- d) Pago de prima de servicios por valor de: _____
- e) Pago de intereses de cesantías por valor de: _____

Segunda. Que se acuerde con la convocada el reconocimiento y pago de la respectiva sanción por despido unilateral y sin justa causa.

ESTIMACIÓN RAZONADA DE LA CUANTÍA

La parte solicitante estimó la cuantía de mis pretensiones en:

⁷⁶ Se deben señalar los hechos y pretensiones del solicitante.

⁷⁷ Se debe expresar una relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación. Así mismo, se debe tener en cuenta que las pretensiones que se consignan deben ser las que se expusieron en la audiencia de conciliación y no la transcripción de la solicitud.

CONSTANCIA

El conciliador exhortó a las partes y puso en conocimiento su posición como facilitador para encontrar la solución que debe partir de ellos mismos.

Luego de discutir las diversas fórmulas de arreglo, no fue posible llegar a un acuerdo sobre él; por lo tanto, no hay conciliación.

Luego de ser leída la constancia de no acuerdo, y aprobada por las partes, se levanta la presente audiencia siendo las _____ a.m. (o, p.m.) y se firma por quienes en ella intervinieron.

Las partes,

(Nombre del solicitante)

C. C. N° _____ de _____

SOLICITANTE.

Dirección: _____

Teléfono: _____

(Nombre del abogado del solicitante)

C. C. N° _____ de _____

T. P. N° _____ del C. S. de la J.

SOLICITANTE.

Dirección: _____

Teléfono: _____

(Nombre del solicitante)

C. C. N° _____ de _____

APODERADO DEL SOLICITADO.

Dirección: _____

Teléfono: _____

(Nombre del abogado del solicitado)

C. C. N° _____ de _____

T. P. N° _____ del C. S. de la J.

APODERADO DEL SOLICITANTE.

Dirección: _____

Teléfono: _____

El conciliador

(Nombre del conciliador).

C. C. _____ de _____

(Inspector del trabajo y de la seguridad social).

BIBLIOGRAFÍA

Sentencia C-893 de 2001

Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, 2001.

La doctrina VELÁSQUEZ Jaramillo, Luis Guillermo. Bienes. Editorial Temis, Bogotá, p. 126.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección Primera, Sentencia del 4 de marzo de 1994, Radicada 6283.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 26 de mayo de 1920, XXVIII, p. 29.

Sentencia C-160 de 1999 (Negrillas fuera del texto original)

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 8 de marzo de 1926, XXXII, p. 217.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 31 de agosto de 1920, XXVIII, p. 167. artículos 488 y 332 del CPC.

Consejo de Estado, Sección Segunda, Sentencia del 31 de agosto de 1983

El artículo 30 de la Ley 640 de 2001

VALENCIA Zea, Arturo y Ortiz Monsalve, Álvaro, Derecho Civil. Tomo I. Parte General y Personas. Editorial Temis, Bogotá.

Artículo 53, Decreto 1818 1998. (artículo 24 Código de Procedimiento Laboral). El art. 24 del CPTSS fue derogado por el art. 53 de la Ley 712 de 2001.

Sentencia C-591 de 2005

Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001, M.P. Dra. Clara Inés Vargas

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 6 de julio de 1984.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 26 de mayo de 2000.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 26 de mayo de 2000.

Sentencia T-1008 del 9 de diciembre de 1999, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

Ley 1010 de 2006: "*Artículo 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DEL ACOSO LABORAL*"

DÍAZ Daza, Víctor Julio, Nuevo Curso del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte, Barranquilla, Colombia, 2002, p. 38.

La Conciliación. República de Colombia. Ministerio de Justicia. Imprenta Nacional. Bogotá, febrero de 1992.

Corte Constitucional, Sentencia C-168 del 20 de abril de 1995. M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 4 de marzo de 1994, Radicada 6283.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 11 de abril de 2003.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 8 de noviembre de 1995, Radicada 7793, M.P. Dr. Rafael Méndez Arango.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 10 de junio de 1998.

CAMPOS Rivera, Domingo, "*Derecho Procesal Laboral. (Conflictos del Trabajo)*", Editorial Temis, Bogotá, 2003, p. 9.

PÉREZ Villareal, María Luzsabel y VARÓN Palomino, Juan Carlos. "*Técnicas de Conciliación*", Ministerio de Justicia, Bogotá, 1996.

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto del 21 de noviembre de 1984.

Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto del 21 de noviembre de 1984.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia del 11 de abril de 1958.

DÍAZ Daza, Víctor Julio, Nuevo Curso del Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte. Barranquilla, Colombia, 2002, p. 41.

OSPINA Fernández, Guillermo y otro, Teoría General del Contrato y del Negocio Jurídico, 5ª edición. Editorial Temis, Bogotá, 1998, p. 17.

Corte Constitucional, Sentencia C-226 de 1996

MORENO Lovera, Luis Gabriel, "*La conciliación en el Derecho Laboral y Seguridad Social. Aspectos Sustanciales, Procesales y Prácticos*", Librería Ediciones del Profesional Ltda., Bogotá, 2006, p. 125.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia del 25 junio de 1951, LXX, p. 24.

MORENO Lovera, Luis Gabriel, "*La conciliación en el Derecho Laboral y Seguridad Social. Aspectos Sustanciales, Procesales y Prácticos*", Librería

BIBLIOGRAFÍA

Ediciones del Profesional Ltda., Bogotá, 2006, p. 126

El literal f) del artículo 20 del decreto 2511/98, (Parágrafo, art. 20, decreto 2511/98)

El Ministerio del Interior y de Justicia, por medio del concepto 12781 de 2006

El artículo 20 de la Ley 640 de 2001

De acuerdo al artículo 27 de la Ley 23 de 1991 (Suspensión de la audiencia de conciliación): *“La audiencia de conciliación es susceptible de suspensión por solicitud expresa de ambas partes, si el funcionario conciliador encontrare elementos de juicio de ánimo conciliatorio”*.

La Constancia de no acuerdo (art. 2, Ley 640 de 2001; art. 19, Decreto 30 de 2002)

