

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS  
PASTO - COLOMBIA

No. 19287 Ej. 1  
Valor \$ 1.000 = Val.         
Fecha II-11-66 Don.     
Fech. Reserva Carje         
Librería Autar Cop.       

" LA FACULTAD NO SE HACE RESPONSABLE DE LAS  
OPINIONES EMITIDAS EN LA TESIS, LAS CUALES  
DEBEN CONSIDERARSE COMO PROPIAS DE SU AU -  
TOR "

( ART 7o, ACUERDO No 108 DE 1.965. )

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS

LA CONCILIACION Y EL DERECHO  
DE LA FAMILIA

AGRADECIMIENTOS HISTORICOS Y SU SIGNIFICACION

A mi Padre : Néstor Guerrero S. (q.e.p.d.)  
MAYOR EN JEFE JURIDICA

A mi Madre : Regina Santacruz de Guerrero

A mi Esposa : Margoth Campo de Guerrero

A mi Primogenita : María Fernanda Guerrero C.

A mis Hermanos : Rigoberto , Zoila, Néstor , Clemencia,

Julio, Eduardo, Omar, Elizabeth, Ruth y Esperanza, quienes en una u otra forma hicieron posible la culminación de mis estudios.-

LA CONCILIACION Y LAS OTRAS FORMAS ALTERNATIVAS.

- 1.- Mediación y conciliación.
- 2.- Arbitraje.
- 3.- Negociación directa.
- 4.- Conciliación por escrito.
- 5.- Conciliación por medio de un tercero.
- 6.- Conciliación por medio de un organismo.
- 7.- Conciliación por medio de un juez.
- 8.- Conciliación por medio de un árbitro.
- 9.- Conciliación por medio de un mediador.
- 10.- Conciliación por medio de un conciliador.
- 11.- Conciliación por medio de un conciliador auxiliar.
- 12.- Conciliación por medio de un conciliador principal.
- 13.- Conciliación por medio de un conciliador sustituto.
- 14.- Conciliación por medio de un conciliador suplente.
- 15.- Conciliación por medio de un conciliador delegado.
- 16.- Conciliación por medio de un conciliador representante.
- 17.- Conciliación por medio de un conciliador autorizado.
- 18.- Conciliación por medio de un conciliador habilitado.
- 19.- Conciliación por medio de un conciliador designado.
- 20.- Conciliación por medio de un conciliador nombrado.
- 21.- Conciliación por medio de un conciliador elegido.
- 22.- Conciliación por medio de un conciliador escogido.
- 23.- Conciliación por medio de un conciliador seleccionado.
- 24.- Conciliación por medio de un conciliador determinado.
- 25.- Conciliación por medio de un conciliador especificado.
- 26.- Conciliación por medio de un conciliador designado por escrito.
- 27.- Conciliación por medio de un conciliador designado verbalmente.
- 28.- Conciliación por medio de un conciliador designado por acto público.
- 29.- Conciliación por medio de un conciliador designado por instrumento público.
- 30.- Conciliación por medio de un conciliador designado por escritura pública.
- 31.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución judicial.
- 32.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia judicial.
- 33.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto judicial.
- 34.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia judicial.
- 35.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto judicial.
- 36.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden judicial.
- 37.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento judicial.
- 38.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución administrativa.
- 39.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia administrativa.
- 40.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto administrativo.
- 41.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia administrativa.
- 42.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto administrativo.
- 43.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden administrativo.
- 44.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento administrativo.
- 45.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución legislativa.
- 46.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia legislativa.
- 47.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto legislativo.
- 48.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia legislativa.
- 49.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto legislativo.
- 50.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden legislativo.
- 51.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento legislativo.
- 52.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución ejecutiva.
- 53.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia ejecutiva.
- 54.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto ejecutivo.
- 55.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia ejecutiva.
- 56.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto ejecutivo.
- 57.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden ejecutivo.
- 58.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento ejecutivo.
- 59.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución municipal.
- 60.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia municipal.
- 61.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto municipal.
- 62.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia municipal.
- 63.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto municipal.
- 64.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden municipal.
- 65.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento municipal.
- 66.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución notarial.
- 67.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia notarial.
- 68.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto notarial.
- 69.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia notarial.
- 70.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto notarial.
- 71.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden notarial.
- 72.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento notarial.
- 73.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución consular.
- 74.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia consular.
- 75.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto consular.
- 76.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia consular.
- 77.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto consular.
- 78.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden consular.
- 79.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento consular.
- 80.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución diplomática.
- 81.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia diplomática.
- 82.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto diplomática.
- 83.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia diplomática.
- 84.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto diplomática.
- 85.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden diplomática.
- 86.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento diplomática.
- 87.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución internacional.
- 88.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia internacional.
- 89.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto internacional.
- 90.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia internacional.
- 91.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto internacional.
- 92.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden internacional.
- 93.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento internacional.
- 94.- Conciliación por medio de un conciliador designado por resolución arbitral.
- 95.- Conciliación por medio de un conciliador designado por sentencia arbitral.
- 96.- Conciliación por medio de un conciliador designado por auto arbitral.
- 97.- Conciliación por medio de un conciliador designado por providencia arbitral.
- 98.- Conciliación por medio de un conciliador designado por decreto arbitral.
- 99.- Conciliación por medio de un conciliador designado por orden arbitral.
- 100.- Conciliación por medio de un conciliador designado por mandamiento arbitral.

# LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL

## INTRODUCCION

### ANTECEDENTES HISTORICOS Y SU EVOLUCION

### NATURALEZA JURIDICA

#### A.- Tesis al respecto

- 1.- La conciliación como proceso especial.
- 2.- La conciliación como presupuesto procesal.
- 3.- La conciliación como alternativo instrumen  
tal.

#### B.- Comentarios a las tesis anteriores

#### C.- Elementos integrales de la naturaleza de la Conciliación.

#### D.- Noción sobre la Conciliación.

#### E.- La Conciliación frente al orden Jurídico posi- tivo.

#### F.- La Conciliación frente a la actividad del fun- cionario que interviene en ella.

### LA CONCILIACION Y LAS OTRAS FORMAS AUTOCOMPOSITIVAS.

#### A.- Nociones generales sobre ellas.

#### B.- Formación y carácter del Derecho Laboral.

HIV  
T  
D348.6  
G. 934  
Ej. 1

- C.- Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.
- D.- La transacción en el Derecho Laboral.
- E.- Visibilidad de la Transacción en el Derecho Laboral.

**OPORTUNIDAD DE LA TENTATIVA CONCILIATORIA.**

- A.- Conciliación Extrajuicio.
- B.- Conciliación en la Audiencia previa al juicio.
- C.- Conciliación durante el juicio.

**EFFECTOS DE LA CONCILIACION.**

- A.- Condiciones de validez del acto conciliatorio.
  - 1.- Los sujetos directos de la controversia
  - 2.- La presencia del funcionario del Estado
  - 3.- El Animus Conciliandi
  - 4.- La capacidad de los conciliantes
  - 5.- El respeto al principio de la Irrenunciabilidad
- B.- Eficacia del acto conciliatorio válido
- C.- Consecuencias de la invalidez del acto conciliatorio

**LA CONCILIACION EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

**DIFERENCIAS Y AFINIDADES DE LA CONCILIACION EN EL REGIMEN  
INDIVIDUAL Y COLECTIVO DEL TRABAJO.**

**INTRODUCCION**

La figura jurídica de la conciliación ha sido siempre tema especialmente para los estudiosos del comportamiento social del hombre frente a sus intereses en conflicto. Este tratamiento de conciliación de los intereses se puede encontrar ya en la Grecia antigua. No exactamente con la triple división y normas consagradas hoy en la legislación laboral de la mayoría de los países, pero sí unida por el espíritu de concordia que debe regular las relaciones de los elementos que componen el cuerpo social. Ha sido, pues, propensión permanente de gobernantes y legisladores de todos los tiempos tratar de armonizar los intereses contrapuestos en bien de la paz social. En este era nuestro de vastos complejos industriales, de fábricas en que laboran ejércitos de obreros, en que la mano industrializada todo, y en que la concentración de capitales ha tomado fuerza no solamente en las ciudades, mientras crecen, de otra parte, inquietudes de millones de trabajadores, de campesinos, de comunidades de un mundo de abundancia del que no participan, es natural que los conflictos laborales se den a todos los niveles, ya sea

al caso del obrero que mejor salario de su ór-  
trón, que el del sindicalista que se enfrenta al comercio in-  
dustrial en procura de mayores prestaciones sociales.

### INTRODUCCION

La figura jurídica de la conciliación ha sido siempre tema apasionante para los estudiosos del comportamiento social. Para la solución de estos conflictos de naturaleza frecuente en nuestros días, el Derecho Laboral ha creado del hombre frente a sus intereses en conflicto. Este tratamiento de conciliación de los intereses en pugna lo encontramos ya en la Grecia antigua. No exactamente con la tramitación y normas consagradas hoy en la legislación laboral de la mayoría de los países, pero sí animada por el espíritu de concordia que debe regular las relaciones de los elementos que componen el cuerpo social. Ha sido, pues, preocupación permanente de gobernantes y legisladores de todos los tiempos tratar de armonizar los intereses contrapuestos en bien de la paz social. En esta era nuestra de vastos complejos industriales, de fábricas en que laboran ejércitos de obreros, en que lo hemos industrializado todo, y en que la concentración de capitales ha tomado formas no sospechadas antes, mientras crecen, de otra parte, inquietantes masas de trabajadores, de cesantes, de marginados de un mundo de abundancia del que no participan, es natural que los conflictos laborales se den a todos los niveles, ya sea

el caso del obrero que reclama un mejor salario de su pa -  
trón, que el del sindicato que se enfrenta al consorcio in -  
dustrial en procura de mayores prestaciones sociales.

#### EVOLUCION

Para la solución de estos conflictos de natural -  
frecuencia en nuestros días, el Derecho Laboral ha creado  
la figura jurídica de la Conciliación, de tanta eficacia y  
beneficio para las partes en litigio, que puede decirse -  
que todas las controversias entre trabajadores y patronos,  
pasan hoy por esta etapa conciliatoria.

Antes de abordar en forma directa el tema que nos ocupa  
propuesta estudiar, nos corresponde por razones alimen -  
tales de metodología, hacer una somera presentación de los  
antecedentes y la forma como ha venido integrándose la  
Institución Jurídica de la Conciliación. Para cumplir el  
propósito y por la imposibilidad en que nos hallamos  
de acceder en las fuentes directas, seguiremos el tra -  
zador de la obra por el distinguido Tribunal Supremo del Trabajo,

en su trascendental jurisprudencia del 15 de diciembre  
de 1948. Parece que la primera manifestación de la figura  
conciliatoria, de que se tenga conocimiento, se produjo  
en la antigua Grecia. Allí existían unos funcionarios de

postales llamadas " LOS TERTULARES " que se encargaban  
previo estudio de los negocios, de conciliar los intere -  
ses de las partes en términos de la ley".

Se desprende de la cita anterior, que la conciliación es  
creada antes que el Estado por presunciones de orden legal,  
para la actividad de los Estados en estas circunstancias.

por el texto de la Ley, CAPITULO II que no se puede enve-  
rar que ella se refiere a la conciliación laboral porque  
en ese época las relaciones de trabajo no se hallaban re-  
gladas jurídicamente.

## ANTECEDENTES HISTORICOS Y SU EVOLUCION

Antes de abordar en forma directa el tema que nos hemos  
propuesto estudiar, nos corresponde por razones elementa-  
les de metodología, hacer una somera presentación de los  
antecedentes y la forma como ha venido integrándose la  
Institución Jurídica de la Conciliación. Para cumplir es-  
te propósito y por la imposibilidad en que nos hallamos  
de escudriñar en las fuentes directas, seguiremos el te-  
nor dado por el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo,  
en su trascendental jurisprudencia del 15 de diciembre -  
de 1948. Parece que la primera manifestación de la figura  
conciliatoria, de que se tenga conocimiento, se produjo  
en la antigua Grecia, allí existían unos funcionarios es-  
peciales llamados " LOS TESTOTETES " que se encargaban,  
previo estudio de los negocios, de conciliar los intere-  
ses de las partes en términos de la Ley".

Se desprende de la cita anterior, que la conciliación en  
Grecia estaba gobernada por presupuestos de orden legal,  
pues la actividad de los testotetes estaba circunscrita-

por el marco de la ley. Lógicamente que no se puede aseve-  
rar que ella se refiera a la conciliación laboral, porque  
en esa época las relaciones de trabajo no se hallaban re-  
gladas jurídicamente.

En Roma la Ley de las Doce Tabas, registrada en  
su Estatuto en carácter obligatorio que tenia " lo que -  
las partes acordaban entre ellas cuando estaban de camino  
para celebrar juicios. " Este texto da mérito para pen-  
sar que el efecto de cosa juzgada que le conceden a la -  
conciliación de las legislaciones modernas, estaba previs-  
to en la Ley de las Doce Tabas. Esta previsión encuadra  
muy bien dentro de ese espíritu pragmático que caracteri-  
zó a los romanos. Este ascendido sentido práctico tuvo  
excelente recibo en el campo jurídico, prueba de ello la  
encontramos en su marcada vocación para definir sin dila-  
ción los litigios y por ello, precisamente, no podían de-  
jar sin efectos definitivos los acuerdos amistosos que se  
lograban entre las partes, entre los umbrales mismos del  
juicio.

Tampoco podemos hallar la ascendencia de la conciliación  
laboral en la Roma Esclavista, pues el concepto-

de persona no se predicaba del esclavo, éste era un instrumento más, puesto al servicio del amo en forma incondicional, y el orden jurídico no aceptaba como titular de derechos y obligaciones a las simples cosas e instrumentos. Hay un evidente acople entre el pensamiento cristiano y la finalidad que caracterizaría la figura Conciliatoria.

Por su parte Cicerón se expresa en términos muy elogiosos sobre el tema, cuando "al hablar de las ventajas de la transacción recomienda la aveniencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual considera liberar y a veces hasta provechoso".

SUETONIO, anota que "el mejor monumento erigido por los romanos a la memoria del César fué una columna al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificios y a transigir sus controversias".

La cita de Suetonio nos deja entrever que la Institución de la Conciliación en Roma contenía una profundaraigambre religiosa, carácter que se compenetra en buena parte de sus Institutos Jurídicos.

Con el advenimiento del cristianismo e introducirse un nuevo concepto sobre la persona humana, fundado en la igualdad de los hombres frente al creador. El esclavo-

es, entonces, reivindicado de su posición de instrumento - que tenía, se dignifica y se lleva al rango de persona humana. El amor al prójimo y la solidaridad humana van de la mano en la nueva concepción filosófica y, por consiguiente, hay un evidente acople entre el pensamiento cristiano y la finalidad que caracteriza la figura Conciliatoria. La afinidad era obvia porque la iglesia siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas peligrosas para la fortuna de la familia y contrarias al espíritu de paz, caridad y mansedumbre evangélicas.

Hay quienes insisten en que el más genuino antecedente histórico de la conciliación está consignado en el Evangelio de San Mateo, particularmente en los siguientes textos: "al que quiere litigar contigo y quitarte la túnica, dale también el manto". "Sé transigente con tu adversario pronto, mientras estás con él en camino no sea que te entregue al juez"... y "si peesre contra ti tu hermano vé y corrígelo a solas; si te oyere habrás ganado a tu hermano, pero si no te oyere lleva contigo uno o dos pares que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra".

No puede negarse que en el pensamiento cristiano -

se vislumbra un antecedente bastante definido sobre la Conciliación. Allí no se afirma como Instituto Jurídico propiamente tal pero se hace un aporte ideológico fundamental, que le servirá de base y sustento.

En el fuero juzgo " Se habla de los mandaderos de Paz o avenidores, pero estos funcionarios no eran una institución permanente, sino que eran nombrados en cada caso por el rey para avenir y conciliar los pleitos que les indicaba determinadamente".

Por su parte el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo al comenzar este régimen, observa lo siguiente: " Por lo tanto la conciliación en ese Estatuto no fue un trámite previo y necesario para los litigantes, al decir de un processalista español ( procedimientos judiciales, Ff brega y Cortés), sino que sólo existía en ciertas causas que por la importancia de las mismas o de las personas que litigaban podrían originarse perturbaciones y, para evitar las, el rey enviaba a los mandaderos de paz para procurar una avenencia entre las partes".

Encontramos en la Conciliación consagrada en el fuero juzgo, dos notas fundamentales que hacen inútil todo intento por establecer cualquier parentesco en la concilia

ción prevista en las legislaciones modernas, y que son: -  
Primero, su aplicación restringida, pues solo operaba en-  
eventos especiales y por virtud de instancias del rey, y,  
segundo, su finalidad solo tenía un alcance muy localizado;  
se pensaba al procurar el avenimiento, en el peligro poten-  
cial que implicaba para la paz social, el que determinadas  
controversias no se resolvieran amigablemente, pero no se  
pensó en la conveniencia de la conciliación desde el pun-  
to de vista de partes; tan cierto era, que no consultaba -  
el interés de aquello, que el mismo estatuto la prohibía-  
expresamente.

En las disposiciones y reflexiones anteriores, ha-  
llamos suficientes elementos de juicio para postular la im-  
posibilidad de encontrar allí antecedente alguno a la con-  
cepción moderna de la Conciliación.

Las Siete Partidas, es otro estatuto jurídico que  
ha sido consultado por los estudiosos de la materia, a e-  
fectos de verificar sus registros, con la pretensión de-  
encontrar algún viso que autorice indicar un principio de-  
formación de la Conciliación.

"En las Partidas no se consagra pero se encuentra

la institución de los avenidores o amigables componedores -  
... siendo la composición un verdadero juicio en que los -  
litigantes eligen los jueces".

A la luz del Estatuto Jurídico de las Siete Par-  
tidas encontramos elementos que contradicen radicalmente -  
la fisonomía de la actual Conciliación. En primer término -  
la Conciliación era similar a un juicio, y este caracte -  
rística no encuadra dentro de la naturaleza jurídica de la  
moderna conciliación, ella está prevista para que pueda -  
ocurrir dentro de un juicio, (como en el caso colombiano) -  
pero no es equiparable al juicio mismo. Por otra parte los  
jueces que actuaban en dicho juicio eran elegidos por las  
partes; en la actualidad en algunas legislaciones, como en  
la Colombiana, las partes tienen que acudir ante el juez -  
competente (audiencia de conciliación), luego no existe li-  
bertad para la escogencia de jueces.

Los tratadistas indican que la conciliación con  
la forma hoy conocida tuvo su verdadero origen en el siglo  
XVIII y se estructuró como institución definitiva a partir  
de la revolución Francesa. Influyeron en su adopción los  
escritos de Voltaire en los que hacía elogio de los hacedo-  
res de paz de Holanda. "La mejor ley, el más excelente -

uso, el más útil que yo había visto jamás está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitiar el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los Jueces Conciliadores llamados Hacedores de Paz".

"Si las partes llegan con un abogado o con un procurador, se hace de pronto retirar a éstos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pacificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices nosotros vamos a arreglaros in que os cueste nada. Si el furor por pleitiar está en los litigantes, se aplaza para otro día, a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; enseguida los jueces les envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar.

La apología que Voltaire hiciera de la Conciliación abonó el terreno legislativo de Francia, donde había de germinar el prohiamiento legal a dicha institución. Es así como se da margen para que la ley del "24 de julio de 1970 impusiera que no se admitiría demanda alguna civil sin previo intento de la Conciliación y que a éstas no podrían concurrir epoderados". Sin mayor esfuerzo se comprende, co

mo la conciliación instituida en Holanda estaba informada por dos elementos que le son propios a la conciliación moderna, la economía por concepto de tiempo y de dinero para las partes y su calidad de mecanismo idóneo para autocomponer un conflicto de intereses, estas circunstancias le han dado sobrada razón a los tratadistas para encontrar allí el auténtico origen de la Conciliación.

El Código Ginebrino introdujo a la Conciliación una nota de viabilidad pues, le desalojó de su investidura obligatoria para imprimirle un carácter eminentemente voluntario. "El autor de dicho Código, M. Bellot, en la exposición de motivos combate el acto conciliatorio impuesto como medida obligatoria a todo litigante, fundándose de modo primordial, en que impuesto como obligatorio no sería este acto más que un trámite preliminar e innecesario; una especie de pasaporte para poder ingresar en el templo de la justicia, pasaporte que se toma como formalidad de procedimiento sin que ninguno de los litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias".

"En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Nacional de 1913, excepto en algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las or

denanzas de Bilbao en las que se previene que no se tramite juicio alguno antes que los cónsules llenen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos y haga lo posible para que esa transacción entre los mismos sea aceptable".

En España se instituyó como figura de aplicación general, y se acordó a su vez la prohibición en casos especiales. Este nota prohibitiva nos recuerda el mandato expreso que existe en Nuestro Código Laboral, en el sentido de negarle toda validez a la Conciliación cuando uno de los conciliantes es una persona de Derecho Público.

Pero en España antes que la Conciliación recibiera sanción institucional, ya se le había aceptado en forma expresa, así pues, en 1788 se estableció que " los corregidores debían evitar en cuanto fuere posible los pleitos, procurando la avenencia entre las partes con el objeto de que se compusiera amistosa y voluntariamente, para lo cual debían hacer uso aquellos funcionarios de la persuasión y no dando por terminado su intento sino después de emplear todos los medios persuasivos."

Es justamente en España donde se define por prime-

re vez el papel activo del funcionario que interviene en la Conciliación, y no con carácter meramente facultativo sino que tal actividad, encarnaba una ineludible obligación, pues los corregidores debían evitar los pleitos".

Las legislaciones modernas recogen el aporte del derecho Español, pues en efecto, le asignan al funcionario que obra en la Conciliación el importante papel de artífice e inspirador de avenimiento justo y pacífico; desde luego con la infranqueable barrera del principio de la irrenunciabilidad en virtud del cual le está vedado al trabajador renunciar a los derechos consagrados en su favor por el derecho laboral.

Encontradas opiniones formularon los autores del siglo pasado sobre la Conciliación; algunos conceptuaron que la "Conciliación" es un modo que el Estado tiene para poder procurar sin sacrificio alguno el reinado y pacífico consentimiento del derecho. Otros opinan que la conciliación debe ser fomentada por el Estado siempre que: a). Sea voluntaria y no obligatoria y b).- que el juez conciliador sea distinto del juez fallador."

Por otra parte, quienes impugnaron tal institución adujeron las siguientes razones: "Nadie debe ser más amon"

te de la paz, del orden y de los intereses de su patrimonio que su dueño mismo. Bentham, por ejemplo reprobaba el Estado el entrometimiento al buscar la conveniencia entre los ciudadanos porque decía que la Conciliación envuelve para uno de los que transigen una renuncia de parte de su derecho a favor de otro y, el Estado no debe procurar transacciones en materia de justicia por parte de los litigantes. La Conciliación - dijo - , Bentham es un mercado en el que gana más quien regatea más".

En cuanto a que la Conciliación sea voluntaria y no obligatoria, algunos han esgrimido el argumento de que si uno de los propósitos de la Conciliación es la economía el imponerle un carácter obligatorio se pierde la perspectiva mencionada, pues no surte ese efecto, si llamar a las partes para que se concilien, cuando ellas no han dado ninguna muestra que revele la intención de conciliarse, entonces, lejos de lograrse la economía, se propicia conscientemente la dilación del comienzo de un juicio inevitable, lo que se traduce en una litis más costosa y dispendiosa. A nuestro juicio estas observaciones no son rigurosamente exactas, porque conllevan una afirmación a priori en el sentido de que de antemano dan por fracasado

el, intento conciliatorio, estimando que no existe propósito de conciliarse. Con este tono le está restando toda la importancia que tiene el papel del funcionario conciliador. Es posible que las posiciones de las partes sean flexiblemente radicales (entre otras cosas ello explica la necesidad de su comparecencia ante el funcionario estatal). Pero las luces y el amonestamiento sincero del conciliador, está llamado a suavizar ese clima de tirantéz, de intransigencia que rodea las relaciones entre el obrero y el patrono.

En lo que toca al pensamiento de Bentham, su encendida y falsa defensa de la justicia en abstracto, solo enmarcará su angustia por dejar inabismado el ascendido utilitarismo que informa todo su pensamiento. En el fondo no le interesa la suerte que corre la justicia en el evento planteado. Le preocupa sí, que las querrelas entre los individuos sean superadas por la oportuna intervención de un conciliador, por sí, según él, se sacrifica el interés y la utilidad individuales, atentado monstruoso que combaten con inusitada vehemencia, pues discrepa abiertamente con su concepción utilitarista de la moral que coloca al individuo a la alternativa de "hacer el balance de cuales es la conducta que brinda los mejores resultados, lo que-

como Instituto de Derecho Laboral, su estructura por principios de "proporción más utilidad y felicidad al hombre". Y con esa caracterización egoísta de la conciencia humana, la Conciliación como instrumento de acercamiento y de solidaridad social para Bentham, se presentaba como un propósito melancólico y romántico.

Un autorizado estudio de la materia, realizado por Armando Porras, sostiene que la Conciliación como institución de Derecho Laboral nació en Inglaterra por ser allí donde se gestaron primero las controversias entre patronos y obreros "consideramos que el fenómeno de la Revolución Industrial que primero triunfó en Inglaterra, creó las dos clases sociales... los autores están de acuerdo que hacia 1836 aparecen organismos integrados por obreros y patronos encargados de resolver conflictos de trabajo; se constituyen por la iniciativa privada, sin que para nada interviniera el Estado ... pero con el desarrollo del sistema capitalista fueron apareciendo multitud de conflictos de trabajo, lo que obligó a intervenir al Estado mediante la ley a fin de resolverlos... y en 1830 se reglamentó los consejos de conciliación y arbitraje."

Queda en estos términos definido que la Conciliación como institución jurídica general nació en Holanda y

como Instituto de carácter Laboral, se estructuró por primera vez en Inglaterra. La Ley 14.786 que a su letra dice: "en caso de conflicto que no tenga solución entre las partes - Sobre el estado actual de la conciliación, se puede afirmar que es de aceptación casi universal, en el orden jurídico contemporáneo; en unas legislaciones se ha hecho extensivo al campo de derecho civil, y se tramita a través del procedimiento civil, por estar allí incorporado el proceso laboral, como es el caso de Francia, Italia, España etc. En otras se ha concretado a la rama laboral y de acuerdo con un procedimiento propio, por existir éste, sistematizado en un estatuto jurídico independiente del procedimiento civil. Sistema que rige en Chile, Argentina, México y Colombia.

En Chile, el Código de Trabajo establece en su Art. 663 lo siguiente: "La dirección general del trabajo e inspectores de su dependencia, juntas permanentes y tribunales arbitrales, podrán citar a empleadores y patronos, empleados y obreros o a los representantes de unos y otros, para el efecto de procurar solución a las cuestiones que les sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones o que se deriven del incumplimiento de sus disposiciones legales o reglamentarias."

En Argentina se consagra la Institución conciliatoria en el Art. 20 de la ley 14.786 que a su letra dice: "sucitado un conflicto que no tenga solución entre las partes - cualquiera de éstas deberá antes recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación."

Por otra parte, esta operación demanda un estudio juicioso sobre la integración estructural de la figura y sus finalidades, como Instituto Jurídico. Nuestro intento es puramente de carácter general, ya que cada vez que se mira el particular se hacen evidentes en nuestros sistemas jurídicos de inexistencia de un estudio riguroso y científico.

Solamente hemos logrado recoger nociones muy generales sobre el tópico en cuestión y alrededor de ellas hemos hecho el esfuerzo de analizar el tema formulado, para Prieto-Castro, "La Conciliación es un procedimiento pre-judicial-colegial y facultado por el Estado con el fin de intentar un arreglo consensado que garantice la paz jurídica que constituye el deber sin necesidad de juicio público."

Respecto de la parte citada un importante aforismo dice: "Lo que pone de presente que la Conciliación es un"

proceso especial. Aquí **CAPITULO II** ya una primera premisa -  
Signa de estado.

### NATURALEZA JURIDICA

Por su parte, el tratadista Jaime Guzmán, enfoca el  
problema. Se trata de una elaboración ardua y compleja, el-  
ubicar acertadamente una figura jurídica dentro de la varia-  
da y heterogénea gama de categorías de este orden científi-  
co. Por otra parte, esta operación demanda un estudio ju-  
cioso sobre la integración estructural de la figura y sus -  
finalidades, como Instituto Jurídico. Nuestro intento espe-  
culativo se torna menos viable toda vez que sobre el parti-  
cular no hemos encontrado en nuestra afanosa búsqueda de in-  
quietudes un estudio siquiera tangencial.

Solamente hemos logrado recoger nociones muy gene-  
rales sobre el tópico en cuestión y alrededor de ellas here-  
mos el esfuerzo de analizar el tema formulado. Para Prieto-  
Castro, "La Conciliación es un procedimiento parajudicial-  
escogido y formulado por el Estado con el fin de intentar un  
arreglo amistoso que garantice la paz jurídica que está lle-  
vada a guardar sin necesidad de juicio público."

Destacamos de la parte citada una importante afirmación:  
La que pone de presente que la Conciliación es un -

proceso especial. Aquí encontramos ya una primera premisa - digna de estudio.

Por su parte, el tratadista Jaime Guasp, enfoca el problema de la Naturaleza Jurídica desde otro punto de vista. Sostiene que "La Conciliación es un presupuesto de admisibilidad de cualquier proceso posterior."

Este autor nos muestra la conciliación como un presupuesto procesal; para él, la Conciliación, es un requisito de procesabilidad; como es obvio, hace abstracción total de la finalidad que persigue este Instituto.

Manuel de la Plaza parece coincidir con la tesis de Prieto Castro, cuando afirma que la Conciliación, "es una verdadera actuación preliminar, con lo que se pretende evitar el proceso llegando por su medio a la composición amistosa de la litis en proyecto."

A esta altura nos parece haber presentado el mínimo de material requerido para la localización conceptual del tema, y sobre esta base iniciamos el estudio. Sistemáticamente el enfoque conceptual que han revelado los autores citados, destacadas las siguientes tesis:

- a.- La Conciliación como proceso especial.
  - b.- La Conciliación como presupuesto procesal.
  - c.- La Conciliación como alternativa instrumental.
- Hipótesis que se desprende del C. P. L. Col.

A continuación estudiemos en su orden cada una de las posibilidades presentadas.

Consultando la magistral obra de Carnelutti, Sistema de Derecho Procesal Civil, encontremos la siguiente definición de proceso: "Es una operación mediante la cual se obtiene la composición de litigio." A su vez nos define el derecho procesal como "el conjunto de reglas que establece los requisitos y los efectos de aquél." Para lograr una comprensión exacta e integral del proceso es forzoso relacionar una noción con la otra, se pena de dar margen a la posible confusión del proceso con cualquier otra forma de autocomposición de una controversia. Según ideas del propio Carnelutti, el proceso cobra entidad material cuando existe en la necesidad de hacer efectiva la subordinación que de unos intereses a otros, está prevista en las normas legales. Y esa operación implica el hacer descender la norma abstracta y general al caso controvertido. O sea, que presupone la realización de una actividad intelectual, consistente en confrontar el hecho

cionalmente en forma oficiosa, para cumplir con un requisito de procesalidad, cuando opera en la audiencia de Conciliación previa al debate procesal, y Segundo, desde el punto de vista de su resultado, que solo cuando es exitosa puede simularse a la sentencia, esto es, que conlleva los efectos de cosa juzgada, pues si no ha sido radiada en ese acto de aceptación recíproca, la fórmula eventualmente sugerida por el funcionario, no tiene ningún efecto jurídico; a diferencia de la sentencia, con la cual termina un proceso, que tiene un poder coercitivo, satisface o no las pretensiones de las partes, pues su derecho de acción queda satisfecho con la heterocomposición del conflicto de intereses, cualquiera que sean sus efectos frente a las pretensiones de las partes.

En cuanto al elemento aportación de pruebas, pugna abiertamente con la naturaleza de la Conciliación, donde el funcionario que sugiere la fórmula conciliatoria, no requiere de los interesados ningún esclarecimiento probatorio basta la simple relación de los hechos, entre otras cosas, porque no es una sugestión en derecho "Estricta Sensu", sino una solución, fundamentalmente en equidad. Aquí no procede el riguroso razonamiento jurídico; la inquietud del funcio-

nerio que preside el debate conciliatorio, se satisface con los hechos, pues en esta importante sesión deja que la recta o torcida conciencia de los discrepantes acepten o rechacen los hechos, presentados por uno y otro. No interesa la verificación estricta de aquellos, porque no los valora métricamente en derecho, sino esencialmente en equidad; el derecho solo le impone no vulnerar los derechos irrenunciables del trabajador; satisfecha esta exigencia su actividad se concreta al logro de una composición justa y amigable del diferendo.

Con la anterior argumentación creemos haber sustentado el rechazo que nos merece la tesis que asimila la Conciliación a un proceso.

A la luz de nuestro Estatuto Procesal del Trabajo y de todas las legislaciones que han instituido la Conciliación como requisito previo del debate procesal es, en principio, un verdadero presupuesto procesal.

El tratadista colombiano Devis Echandía, define los presupuestos procesales, como los "supuestos previos al juicio, requisitos sin los cuales no puede existir o tener validez formal, y deben por ello, concurrir en el momen<sup>to</sup>

de formularse la demanda, a fin de que el juez pueda admitirla e iniciar el proceso."

Así las cosas, no cabría objeción alguna si afirmáramos sin reserva, que se trata de un genuino presupuesto procesal, pues cumple la función propia de aquella figura jurídica, pero: ¿qué ocurre si la audiencia de conciliación prospera? Pues obviamente se sellan las puertas del litigio definitivamente; entonces, de presupuesto procesal se vuelve en una de las formas de extinción definitiva de la litis, es decir, se produce la audiencia de conciliación para permitir la viabilidad de la relación jurídico procesal y justamente, al lograrse el avenimiento, se convierte en el medio que deja sin vida un conflicto.

Esta observación de pábulo a que rechazamos la pretensión de ubicarla dentro de los presupuestos procesales tradicionales, estudiados por la doctrina y la jurisprudencia y amasados en los códigos nacionales, pues nos encontramos en presencia de un presupuesto procesal típico y sui-generis, que potencialmente afirma y niega un proceso.- Se realice la audiencia de conciliación para sentir la posibilidad del nacimiento de un juicio y si sus resultados expresen una composición del diferendo, se torna en la nega-

ción de un proceso. Se trata de un presupuesto procesal sui-generis, que potencialmente afirma y niega un proceso.- Se realice la audiencia de conciliación para sentir la posibilidad del nacimiento de un juicio y si sus resultados expresen una composición del diferendo, se torna en la nega-

ción rotunda del mismo juicio. Esta modalidad específica - que la convierte en institución variable, que sirve para afirmar y negar proyectos antitécnicos, la identifica y la hace diferente, de acuerdo que escape a la posibilidad de encajarse dentro del tradicional marco de los presupuestos procesales.

En síntesis, aceptamos la idea de que obre como presupuesto procesal sui-generis, y con una formación estructural propia, que no permite su confusión con ninguna otra figura jurídica.

También está prevista en nuestra legislación y en la de una buena parte de países la ocurrencia de la Conciliación en cualquier estado de juicio, pensando en la posibilidad de que las partes, luego de haber soportado las consecuencias de un dilatado proceso, lleguen al convencimiento de que "es mejor un mal arreglo que un buen pleito".

En esta hipótesis la Institución Jurídica de la Conciliación queda inserta dentro de un juicio, sin que ello implique la pérdida de su autonomía; pero esta circunstancia podría admitir la afirmación, de que participa en cierta for

dentro del juicio se presenta como auténtica alternativa instrumental puesta a disposición de las partes que en cualquier momento se produzca el avenimiento pacífico y amigable de sus diferencias.

Es un vehículo consensual del que las partes pueden hacer uso libremente. Se da como una institución que se perfila con las características de una especie de derecho potestativo, del cual no puede predicarse el abuso por su no ejercicio, ni menos aún por su utilización desmesurada, pues justamente en nuestra legislación se permite su práctica durante el juicio, cuando quiera que las partes lo tengan a bien.

Del estudio mismo de las soluciones mencionadas surge una interesante incógnita que nos queda por resolver hemos presentado la conciliación pasando por tres oportunidades bien diferentes. Como actuación extrajuicio, a la cual se ha pretendido assimilar a un proceso especial. Como diligencia previa al juicio, calificada de presupuesto procesal, y finalmente, como ocurrencia dentro del juicio, mirada en calidad de alternativa instrumental en favor de las partes. Esta localización tripartita, nos conduce forzosamente a plantear el interrogante de si se trata de tres categorías distintas de conciliaciones, o de una sola especie que se

crystaliza en tres momentos diversos. En primer lugar, en su relación con las partes, la posibilidad de evitar un juicio del cual empiezan a percibir su alcance. La Conciliación judicial surge entonces en materia del juicio que ya tiene en relación con las otras dos hipótesis. Así la conciliación extrajuicio se presenta por vocación de los interesados que se encuentran en controversia pues solo en virtud de su iniciativa puede producirse. Y por definición está totalmente divorciada del juicio; por el primer aspecto se asimila a la conciliación judicial, por el segundo introduce una nota resonante de disimilitud, pues la conciliación judicial solo la podemos entender en relación a un juicio. A su vez, la primera característica que le es común a las dos, las hace diferir radicalmente de la Conciliación prevista para la audiencia de Conciliación, previa al debate procesal, la cual conlleva un elemento de coactividad, pues se materializa por exigencia de la Ley y en virtud de instancia del juez.

Desde el punto de vista de su finalidad, existen aspectos teológicos de distinto orden. Así, la Conciliación extrajuicio se hace para componer amigablemente una diferencia y evitar el presunto litigio. Lo que se practica en audiencia de Conciliación, la única que ocurre por

imposición legal, satisface una formalidad de tipo procesal y en relación con las partes, la posibilidad de evitar un juicio del cual empiezan a percibir su aliento. La Conciliación judicial busca sustraerse la materia al juicio que ya ha dejado sus huellas de fatiga en el ánimo de los contendientes.

Esta observación pone de presente la perspectiva psicológica de las partes o de los interesados, según que haya juicio o no se hubiera presentado éste.

A veces su finalidad, resulta antagónica y contradictoria. Si ocurre a nivel de la audiencia de Conciliación y no prospera le da nivel de viabilidad a la litis; si prospera dentro del juicio, se constituye en la causa de su extinción inexorable.

La Conciliación como Instituto Jurídico se hace presente para cumplir la cita que le ordena la ley; los interesados o las partes, con distintos atuendos según las solemnidades del momento, pero con un mismo espíritu, con diversos propósitos formales, pero con un ideal sustancial inalterable, el cual subsiste como unidad monolítica. En ninguna de las tres oportunidades se deroga la filosofía

que la informe, pese a que de paso satisfaga exigencias ad-  
jetivas requeridas por la ley. En el fondo responde a un-  
postulado de carácter social, a una preocupación de toda-  
la colectividad, la cual está interesada en que preven-  
gan los litigios y se resuelvan los ya iniciados en forma  
pacífica y amigable, sin deteriorar los vínculos de solida-  
ridad humana tan caros para la paz y el sosiego social.  
Esas modalidades de tipo meramente accidental, que rodean  
la Conciliación en cada uno de los tres momentos, no dan mé-  
rito para sostener que fluyen figuras distintas, pues  
estas calidades de tipo circunstancial no tienen el poder  
suficiente para tipificar en cada caso. Resulta entonces  
obvio concluir que la figura es una, por que puede cristali-  
zarse en tres momentos distintos, lo que solo le imprime  
diferencias desde un punto de vista exclusivamente formal  
y adjetivo.

A estas alturas de la exposición creemos poder s-  
rriesser algunos planteamientos sobre la naturaleza jurí-  
dica de la figura que nos ocupa. Fijemos entonces, la me-  
todología a seguir. Orientados por el moderno sistema es-  
tructural, vamos a hacer la presentación del asunto en  
cuestión. De acuerdo con este método en la determinación-

de la naturaleza de un objeto, es preciso conjugar dos elementos: El significante, que está definido por la estructura sustancial del objeto y el significado que está expresado por la función de ese mismo objeto.

Para mejor comprensión del asunto, tomemos un caso cualquiera para ilustrar el juego de los elementos que han sido destacados. Así por ejemplo, la sentencia desde el punto de vista del elemento significante, es decir, en atención a su estructura sustancial, es un acto de contornos unilaterales, pues es la expresión de la voluntad de la Ley a través del conductor judicial. Entonces, la calidad de acto unilateral es lo que tipifica su composición estructural, pero hasta el momento hemos dado una noción insuficiente sobre la naturaleza jurídica de la sentencia y ello debido a la visión unilateral que hemos mostrado. Para complementarla, e integrarla hay que tomar en consideración la otra perspectiva, - este es, la relativa al elemento significado o lo que es lo mismo, el céniz funcional de dicha institución. Y desde éste ángulo nos explique su razón de ser, que no es otra, que el darle solución a un conflicto de intereses. Con este presupuesto hemos entrado en el terreno llano, así facilitemos la comprensión de asunto. Ahora trasladamos el esquema antes --

mencionado al tema que nos preocupa.

En relación con la composición estructural de la Conciliación, encontramos en ella una expresión bilateral de voluntades, en virtud de las cuales se dilucidan los derechos generados por una relación laboral, en favor del trabajador. De una parte, la declaración de voluntad emanada del patrono, a través de la cual reconoce al trabajador sus justos derechos por concepto de salarios y de prestaciones, en su caso, y de otra parte la manifestación de voluntad emanada del patrono y proveniente del trabajador por cuyo conducto declara aceptar la medida del reconocimiento, expresada por el patrono.

No importa para el caso si esas manifestaciones de voluntad recogen la fórmula sugerida por el funcionario que interviene en la sesión de conciliación, o es el fruto del espontáneo acuerdo entre los conciliantes, que concurren ante el funcionario pertinente, no en busca de sus luces, pues no existen divergencias entre ellos, sino que lo hacen para ratificar el acto de la validez prevista por la ley, y por ende acogerse a los efectos de cosa juzgada que el orden jurídico le asigna.

Obviamente no encarna declaraciones de voluntad go-  
bernadas por el principio de la autonomía de la misma, pues  
en el régimen laboral dicho principio quedó considerablemen-  
te atenuado por el principio de la irrenunciabilidad, en  
virtud de lo cual le está vedado al trabajador abandonar  
los derechos consagrados a su favor por la legislación del  
trabajo. De suerte que éste último requisito obra como ele-  
mento condicionante del avenimiento justo y pacífico que ca-  
racteriza la Conciliación. Y en esta exigencia radica la  
razón de ser de la asistencia del funcionario del Estado en  
la diligencia de conciliación. Su intervención se explica  
como una necesidad de defensa del trascendental principio  
de la irrenunciabilidad, y su participación es nota decisiva  
en la definición de la legalidad del acto.

En lo pertinente al elemento significado o sea, en  
relación a su función como figura jurídica, lo hemos venido  
tocando en forma directa o indirecta en el curso de este  
trabajo; como que se trata de la características más el bult-  
to y tipificante de esta Institución. Sobre este punto me-  
die objeto la idea de que se pretende por su conducto el log-  
ro de una solución justa y pacífica de un conflicto de in-  
tereses. Es un postulado de convergencia social, que nadie-

se le ha ocurrido ponerlo en tela de discusión.

La Oficina Internacional del Trabajo se ha referido a este tema en los siguientes términos: el procedimiento de la Conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir las reclamaciones a proporciones justas.

Por su finalidad, en términos genéricos, se confunde con las otras formas de autocomposición, como por ejemplo con la transacción pues ambos son mecanismos para la solución de los conflictos de intereses, por iniciativa de las partes. Pero el rasgo diferencial y que constituye carácter específico de la Conciliación, es el de que mientras la transacción procura una solución cualquiera, a la conciliación le preocupa un arreglo justo y amigable.

La razón teológica es mucho más exigente en la Conciliación que en cualquier otra forma de autocomposición y ello es obvio, pues lo que le imprime ese sello conciliatorio al acto, es el marcado acento que cobra la justicia en esta operación.

Es apenas elemental que esta pretensión de justicia lleve inherente el respeto por el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, pues el ideal de la

Igualdad de las partes, y la justicia que pedimos mediante la conciliación es mucho más ambiciosa que el de cualquier otra en Derecho Laboral, desde su parte del presupuesto de la forma autocompositiva y podría pensarse en una posible con igualdad de los sujetos conciliados en dicha negociación, tradición entre el cometido de la Conciliación que es el - una aquí, la justicia entre es digno: a partir del momento - acontecimiento justo y pacífico y el dique levantado contra a - en que se son también las circunstancias que hacen posible - aquella intención por el principio de la irrenunciabilidad. - la igualdad entre, los extremos.

No se oponen, se complementan y se conjugan en el propósito único; porque la justicia solo puede hablarse entre iguales, como decía Aristóteles, y si se ha consagrado un conjunto de beneficios en favor del trabajador, es en procura del equilibrio que no existe entre el capital y el trabajo; pues, entonces, vulnerar esos beneficios es quebrantar la presunta igualdad lograda con las prerrogativas jurídicas concedidas al trabajador, y rota esa igualdad, de hecho se está haciendo nugatoria toda pretensión de justicia; por ello el ideal de la Conciliación que es la composición justa, debe respetar los presupuestos lógicos de la justicia en materia laboral. Juzgamos que la paridad es una definición real.

Es importante hacer énfasis en esta última afirmación, pues no creemos en la concepción abstracta de la justicia, para poderla entender tenemos que remitirnos a una situación concreta. No es lo mismo el tenor de la justicia en el Derecho privado, donde se parte de la presunción de la

igualdad de las partes, a la justicia que podemos predicar en derecho Laboral, donde se parte del presupuesto de la desigualdad de los sujetos implicados en dicha relación entonces aquí, la justicia entra en vigencia a partir del momento en que se han producido las circunstancias que hacen posible la igualdad entre , los extremos.

Ya en busca de una concreción del tema, traemos a cuento la noción que sobre Conciliación nos ofrece el diccionario de Derecho Privado que se expresa en los siguientes términos: " Es la comparecencia de los interesados ante el respectivo conciliador, con el propósito de obtener un acuerdo amistoso, evitando la iniciación del litigio que uno proyectare o que prosiga el apresuramiento producido."

La noción no satisface ni siquiera parcialmente nuestras aspiraciones, por las razones que a continuación analizamos: juzgamos que lo sustancial de una definición debe estar integrado por la naturaleza del objeto definido y en la definición que comentamos no hallamos los elementos integrales de la naturaleza jurídica de la Conciliación; una definición que no presente el elemento signficante ni el elemento significado no muestra su composición estructural. Además destaca una función accesorio, pues el acuerdo amistoso

so no es el propósito de la Conciliación, aquel es apenas una circunstancia consecucional del avenimiento justo. Si se ha logrado la justicia, se ha preservado la amistad. Y puede salvarse la amistad sacrificando la justicia, evento que no se compadece de la función específica de la Institución Conciliatoria.

Las demás notas de la definición, son las modalidades adjetivas o processales, como por ejemplo ante quién debe surtirse, que se proponen desde el punto de vista de proceso etc. En consecuencia, con todo el respeto que su definición nos merece el Diccionario de Derecho Privado, rechazamos su definición por ignorar en ella los elementos postulantes de la naturaleza jurídica de la Conciliación.

Teniendo a nuestra disposición los elementos logrados en las líneas anteriores, podemos atrevernos a formular una noción tentativa sobre la conciliación.

Consecuentes con las reflexiones anteriores, se nos ocurre definir la Conciliación como el acto consensual en virtud del cual las partes logran una solución justa de la controversia, con efectos de cosa juzgada y en presencia de un funcionario del Estado.

Estas observaciones podrían dar origen para pensar  
SE TRATA DE LA CONCILIACION DE UNA INSTITUCION DE DERECHO  
que se trate de una institución de derecho privada y no de  
orden público, que siempre está controlada por el tono de la  
imperativo.

La ubicación de la Conciliación frente al orden ju-  
rídico positivo presenta una cierta imagen de hibridéz: de  
una parte de interés que nutre esta institución, o sea el  
propósito de lograr avenimientos justos y pacíficos, de el-  
re incuestionablemente su carácter de orden público. El  
que se eviten los litigios y se compongan equitativamente y  
amigablemente los que corren por los rieles de la jurisdic-  
ción es una preocupación, entraría - en las zonas de la con-  
ciencia social. Pero a su vez esta Institución tiene un  
cierto carácter dispositivo, pues es enteramente facultati-  
vo para las partes conciliar o rechazar esa solución, queda  
entonces al arbitrio de los conciliantes darle vigencia  
real a este Instituto Jurídico.

Los negociaciones pacíficas antes de recurrir a aceptar que  
Aunque el funcionario que interviene en la Conci-  
liación no es un convidado de piedra, pues puede sugerirle  
fórmulas de arreglo, sus esfuerzos en procura de un aveni-  
miento justo y pacífico pueden resultar estériles si no a-  
flora en la conciencia de los interesados el animus concil-  
liandi.

Se leen. Estas observaciones podrían dar margen para pensar que se trata de una institución de derecho privado y no de orden público, que siempre está coloreado por el tono de la imperatividad, en oposición a la libre disponibilidad, típica de las instituciones de derecho privado. Pero el interés que va inmerso en esta institución, supera y deja a la penumbra ese sutil viso privatista que tímidamente alcanza a exhibirse en esta figura jurídica. Tan válida es esta afirmación, que si los interesados no han procurado por su propia iniciativa el intento de una solución justa y amigable, para que su diferendo puede ser objeto de la decisión jurisdiccional, deben antes hacer su incursión en el saludable y positivo fuero conciliatorio. Aquí se propicia la tentativa conciliatoria por citación del funcionario estatal, en cumplimiento de un mandato legal, que recoge la preocupación social de que proyecte un intento conciliatorio, y se agoten los mecanismos pacíficos antes de resignarse a aceptar que los particulares son impotentes para resolver un conflicto jurídico de intereses.

No nos asalta ninguna duda sobre su afirmativo e indiscutible carácter de orden público, como lo anota el célebre tratadista francés Paul Cuche, citado por Miguel Gerardo

Salazar, que sobre el tema debatido dice: "Es necesario concluir que se trata de una institución de orden público por la finalidad esencialmente social que persigue por el interés de la comunidad en que se cumpla su objeto. . . no se puede negar que es de orden público, pues la disminución de los litigios es en verdad, una cuestión de interés general."

En síntesis concluimos, que obviamente no se puede coaccionar a los intereses comprometidos en una divergencia, a que la sellen con un arreglo pacífico y amigable pero la sociedad no renuncia al interés que tiene en que ese evento no se realice, y por ello obliga a las partes antes de ligarse a un debate contencioso a respirar la atmósfera del evento pacífico por conducto del funcionario laboral.

Y no podríamos darle el finiquito a este tema, sin dilucidar un último aspecto de la Conciliación, y es el pertinente a su relación con la actividad jurisdiccional del funcionario que interviene en la gestión conciliatoria.

En observación al método con que hemos trabajado planteamos las dos hipótesis que están colocadas sobre el tapete jurídico. Es decir, si la gestión del funcionario en vuelve una actividad propia de la jurisdicción contenciosa,

o es una manifestación de la jurisdicción voluntaria.

Con la jurisdicción contenciosa no tiene ningún parentesco, pese a que la solución conciliatoria, que ha prosperado, tiene los efectos de cosa juzgada, es decir, por este respecto es equiparable la sentencia; pero mientras la sentencia expresa una decisión judicial, aquella no se materializa en virtud de la decisión de funcionario alguno, sino como cristalización del animus conciliandi de los interesados. Entre ellos se produce un acuerdo consensual, - como lo sostuvimos anteriormente gracias a sus declaraciones de voluntad expresadas, en consonancia con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos consagrados por el orden jurídico laboral en favor del trabajador.

Y no sería objeción válida, la observación de que la Conciliación puede tener su origen en la fórmula sugerida por el funcionario que interviene en ella, pues nada importe su procedencia, esa circunstancia no califica su calidad, - porque la fórmula en cuestión es de libre aceptación por la exclusiva voluntad de los conciliantes; para que tenga eficacia debe recibir el asentimiento recíproco de los interesados, y si este evento se produce, esa solución conciliatoria solo traduce la voluntad libre de los conciliantes; en ella-

presencia solemnizar ciertos actos, y, por ende, imprimirle el efecto de la validéz. Aquí el funcionario no va a decidir, simplemente interviene para que la conciliación exitosa se cumpla observando lo preceptuado por la ley, y así, - ella recibe el atributo de la legalidad y consecuentemente los efectos de cosa juzgada. Luego nada obsta para concluir que se trata de una actividad del funcionario estatal donde entra en juego la jurisdicción voluntaria.

ture cada una de estas **CAPITULO IV** a dos primeros se cristaliza con la proyección de una voluntad, es decir, hasta **LA COMPOSICION Y LAS OTRAS** transacción depende la concurrencia de dos manifestaciones de **FORMAS AUTOCOMPOSITIVAS** voluntades; es entonces, un acto esencialmente bilateral.

El orden jurídico positivo delega en manos de los particulares, la posibilidad de que éstos resuelvan por mutuo acuerdo los conflictos de intereses, pese a que ya hayan hecho tránsito a la vis jurisdiccional. Se refiere entonces, a las llamadas formas autocompositivas de las controversias, en oposición a la heterocomposición, cuando el capricho de las partes ha forzado la intervención del juez para sancionar la protección que la ley prevee a los derechos de los particulares.

La doctrina processal moderna y fundamentalmente uno de sus más connotados exponentes, Carnelutti, ha distinguido tres aspectos dentro del género de la autocomposición e saber: a).- El reconocimiento. b).- la renuncia, y c).- la transacción.

La distinción sustancial de estas formas o especies autocompositivas, radica en el elemento volutivo que estruc-

ture cada una de estas figuras; las dos primeras se cristalizan con la proyección de una voluntad, es decir, basta la expresión unilateral de voluntad; al paso que la transacción demanda la concurrencia de dos manifestaciones de voluntad; es entonces, un acto esencialmente bilateral.

Carnelutti, al tratar el tema de la autocomposición del litigio, dice que "esta es en cada una de sus formas, expresión del poder reconocido a la voluntad de interesados para la tutela de sus intereses. El hecho de que el litigio pueda ser compuesto por las propias partes sin intervención del juez, significa que la ley se remite a la voluntad de ellas en lo que concierne a la tutela de los intereses recíprocos.

No es preciso agregar más para comprender que la equivalencia de la autocomposición judicial ha de ser limitada."

Ahora nos detendremos someramente sobre cada una de estas figuras, para luego destacar sus diferencias con la Conciliación.

En lo que respecta a la renuncia y reconocimiento formas unilaterales de autocomposición, nos percatamos de

constituyen las dos perspectivas de un mismo objeto, pues al producirse la renuncia de un interés controvertido implícitamente se le está reconociendo ese mismo interés a la contraparte en conflicto. A su vez, cuando se produce el acto unilateral en virtud del cual se reconoce el interés debatido en la litis, forzosamente esa conducta implica la renuncia rotunda sobre el mismo.

No existe pues, una diferencia estructural entre las dos figuras que hemos abocado para su estudio. En ambas se materializa un acto unilateral de voluntad, y en ellas se producen los mismos efectos: se le da conclusión al debate contencioso por unas partes, y se radica en forma definitiva, en cabeza de uno de los litigantes el interés discutido en la contienda.

Su diferencia solo puede afirmarse desde un punto de vista formal, más exactamente processal, pues su distinción surge en virtud de la diversa actividad que asume en el proceso la parte que renuncia o reconoce el interés litigioso.

Nos parece oportuno para el caso, traer a colación la distinción hecha por Carnelutti, " se diferencia porque la una se refiere a pretensión y el otro a la discusión. La - la pretensión ajena."

renuncia es el abandono de la pretensión; el reconocimiento ( de la pretensión ) es el abandono de la discusión.

Por su parte, la transacción, a diferencia de la renuncia y el reconocimiento, es un acto jurídico donde se dan cita las dos voluntades trabadas en la relación litigiosa, para concretar los términos de la solución de la misma. Se produce entonces, un acto de disposición jurídica, pues cada una de las partes en forma recíproca renuncia y a su vez reconoce en mayor o menor grado un tanto de la pretensión ventilada en la vía jurisdiccional.

En este orden de ideas, se observa solo la transacción que se coloca en el punto de tangencia entre el reconocimiento y la renuncia, pues lo típico en aquella figura es la renuncia o el reconocimiento parcial de la pretensión. Y ello es apenas obvio, pues no puede trascender de esa línea mediana se pens de ubicarse en una de las formas unilaterales de autocomposición. De ahí la certeza del Código Civil Italiano. Art. 1764 citado por Carnelutti, que exige para que medie la transacción, " que cada una de las partes dé o prometa y a su vez retenga algo, por lo que los límites de la transacción son justamente la renuncia ( total ) a la pretensión propia y el reconocimiento (total) de la pretensión ajena."

Con estos elementos de orden conceptual, nos proponemos realizar una pequeña incursión en el escenario del derecho laboral para establecer la medida en que la Institución de la transacción tiene vigencia.

Para una mejor inteligencia de la intención propuesta, debemos precisar a groso modo, la naturaleza del derecho laboral, pues sin una ligera inspección judicial sobre el terreno en que la vamos a mirar, no podríamos entender el por qué de su actuación, o de su incompatibilidad. Sólo echando una ojeada, así sea muy panorámica, sobre la estructura misma del derecho laboral, haremos factible el esfuerzo especulativo en que nos hemos empeñado.

Con el advenimiento de la revolución Francesa, y "La Declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano, votada por la Convención Nacional Francesa, el 2 de octubre de 1789", se instaure un régimen de libertades absolutas. El Edicto de Turgot (1776), suprime los gremios y consagra la "Libertad para ejercer en nuestro reino la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca". Más tarde en 1791, la Ley de Chapelier prohíbe la asociación de las personas del mismo oficio.

Estas dos citaciones jurídicas, constituyen el preludio del nuevo estado de cosas: Libertad plena para trabajar y prohibición radical a la asociación gremial. No se admiten intereses intermedios entre el individuo y el Estado. En la nueva concepción solo cuenta el interés individual, pues el individuo recibe las investiduras de una especie de semidios, desplazando el concepto teológico de la divinidad. La sociedad experimenta el tránsito del teocentrismo medieval al antropocentrismo moderno.

Las relaciones entre el capital y el trabajo, se redefinen. La implantación del nuevo régimen, traduce ostensiblemente las conquistas logradas por la nueva clase en esencia, la burguesía.

Obviamente sus intereses clasistas, que arremetían con vigoroso peso, tenían que eliminar todos los obstáculos que le impedían llegar al individuo para explotarlo y ponerlo a su servicio. Con la aureola de la libertad formal, colocada sobre el ciudadano, se ganaba de peso el salvoconducto para entrar por la puerta de la más inmisericorde explotación. Cabanellas, comentando la Ley de Chaperlier, notes que " Los convencionales franceses que lo votaron olvidaron o no quisieron reconocer la existencia de un cuarto estado: LA MASA DE ASALARIADOS.

El trabajador así aislado, sin posibilidades de de-  
fensa quedaba a merced de un poderoso capitalismo que habría  
de robustecerse mediante una libertad absoluta.

La concepción individualista se tradujo en el cam-  
po jurídico contractual, en la consagración del sacrosanto  
principio de la Autonomía de la Voluntad. Y con ese falso-  
tributo a la dignidad humana, entró en juego el libre mercadeo  
de la fuerza de trabajo de la masa obrera.

Las relaciones entre el capital y el trabajo, se  
regían nominalmente por la voluntad de los trabajadores y  
patrones, y juzgamos que ello era así, pues en las anterior-  
es relaciones sociales, la libertad era una falacia. Por-  
que su consagración formal no apagaba la sed, ni calmaba  
el hambre de la envilecida masa trabajadora. La voluntad  
sindical y corporativa individual está supeditada a las con-  
diciones de libertad real que la rodean; hay expresión su-  
téntica de la voluntad, cuando ella libremente puede conse-  
guirse varias alternativas que se le presenten, y el traba-  
jador no tiene que escoger, sino la única posibilidad que  
le ofrece el sistema, vender su fuerza de trabajo por un  
salario irrisorio, so pena de perecer en la indigencia él y  
los suyos.

En este orden de ideas, bien pronto se hizo sensible el desequilibrio y la injusticia social. El Estado empezó a percibirse de que de esa angustiada explotación de la clase obrera por cuenta de la empresarial, ponía en peligro las exigencias mínimas de la paz y la tranquilidad colectiva. Urgida por esta necesidad social, interviene para fijar unas pautas generales en las relaciones entre el capital y el trabajo, en procura del equilibrio y de la armonía que reclamaban vehementemente elementales razones de justicia social. En este sin lugar a dudas, una de las coyunturas históricas que propician el abandono por parte del Estado, de su esquema gendarme y le obligan a rodearse de la enérgica y vigorosa correa - intervencionista. Y como la raíz del trauma social estaba abonada por el invulnerable principio de la autonomía de la voluntad, la terapia proyectada por el Estado tenía que dirigirse hacia este punto, en orden a detener sus nocivos y fatales efectos. Así, se producen las primeras reglas jurídicas que regulan algunos aspectos de las relaciones obrero-patronales, y se mitiga considerablemente el principio de la autonomía de la voluntad.

Con el correr de los tiempos y en la medida de las luchas, va aflorando sobre el escenario jurídico copiosa legislación de carácter laboral, en la que se recoge el mini-

preocupa a todos los asociados, como que encarna uno de los factores fundamentales de la vida social, título suficiente para afirmar que cualquier trauma que contra aquél se infrin- ja, interesa en forma inmediata al orden público nacional.

Para reafirmar éste carácter de orden público que tiene el régimen legal en el campo laboral, se ha instituido como uno de sus principios rectores, el de la IRRENUNCIABILIDAD, que es la consecuencia lógica que se deriva de estar vinculado este ordenamiento jurídico con el orden público.

En virtud de aquel principio, le está vedado al trabajador, renunciar a los derechos que en su favor han sido consagrados por el orden jurídico laboral, pues las partes no pueden libremente derogar sus disposiciones porque en ello está interesado el Estado, guardián celoso de los derechos inalienables del hombre en su calidad de trabajador.

Este principio tiene sanción legal en nuestra legislación laboral, así el artículo 14 del C.S.T. a la letra dice: "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."

Si las normas de derecho laboral no fuesen de forzoso cumplimiento, lo que se traduce en la irrenunciabilidad de sus derechos por parte del trabajador - en nada hubiese avanzado la legislación del trabajo sobre la civil, pues se haría nugatorio el propósito de reducir en un mínimo las monstruosas diferencias que existen entre las clases trabajadora y empleadora, causa decisiva del desequilibrio y malestar social.

Sobre el tema comenta el tratadista Roberto Pérez: "una de las garantías más saludables y por ende, más importantes para el obrero y el empleado en sus relaciones con el patrono, es la irrenunciabilidad de los beneficios protectores que la legislación social le acuerda."

Situado el obrero en una posición generalmente desventajosa, respecto del patrono y presionado por la necesidad de aceptar las condiciones de trabajo y de remuneración más desfavorables, el Estado ha juzgado su deber el protegerlo, dictando para ello medidas que stemperen su serenidad económica y eviten posibles abusos patronales que menoscaben la economía y la salud del trabajador. La Ley del trabajo limita deliberadamente la libertad contractual de las partes y tal limitación es en beneficio exclusivo del trabajador.

De ahí el principio universalmente aceptado de la irrenunciabilidad de los beneficios de la legislación social y la obligatoria observancia de sus prescripciones para el patrono como cuestión de orden público.

Esta afortunada síntesis del tratadista, nos releva en buena parte de insistir demasiado sobre el tema. Para reforzar lo dicho sólo nos resta recordar que el Derecho Laboral surgió como disciplina jurídica, engendrada por la necesidad de proteger y tutelar el trabajo del hombre, el cual se hallaba sujeto a las deshumanizadas leyes de la oferta y la demanda, lo que implicaba el sometimiento de, lo mercantilista, que envilece la dignidad del trabajador y la de su familia.

El estado para eliminar su sensible desigualdad económica introduce a través de la legislación laboral, ventajas de carácter jurídico en favor del trabajador. Y estas prerrogativas jurídicas logradas por la lucha de la clase trabajadora, son las que tipifican el derecho laboral de suerte que si el trabajador renuncia a estos beneficios se puede decir que abandona los fueros del derecho laboral y desciende a la igualdad jurídica y contractual del derecho civil, desenterrando las odiosas leyes de la oferta y la de-

manda, para que rijan la suerte de sus relaciones laborales, destruyéndolo el equilibrio social que el derecho del trabajo ha venido sportando solidamente. Dice Mario L. Devesali: "la mayoría de las disposiciones del derecho del trabajo se proponen limitar el libre juego de la voluntad de las partes, que intervienen en la relación de trabajo y por consiguiente, tiene carácter inderogable. En efecto, sería inútil dictar una norma que fije la jornada máxima o el salario mínimo si fuere permitido a las partes exceder tal jornada o pactar un salario menor. Cuando se dice jornada máxima o salario mínimo se quiere indicar que se trata de límites infranqueables."

La ley sanciona la violación de este principio con la nulidad absoluta, o sea que todos aquellos actos en virtud de los cuales se vulneran los derechos y prerrogativas previstos por la ley en favor de los trabajadores a la luz del ordenamiento jurídico laboral carecen de toda validez. Y en consecuencia, el trabajador puede reclamarlos siempre que no haya obrado la prescripción, pues se presume que ese acto de liberalidad no fué fruto de su espontánea voluntad.

No obstante, esta manifestación legislativa constituye una regla general, pues en algunas legislaciones se

contemplan excepciones a ella. Así, nuestro C.S.T. admite la derogación del principio de la irrenunciabilidad por voluntad de los particulares en dos eventos: PRIMERO: el seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del patrono. (art. 340 C.S.T. ord. a.) SEGUNDO: también son renunciables los auxilios derivados, " de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidéz o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono". (Art. 340 C.C.T. ord. b.)

Esta solución legislativa en la cual se consulta el principio de la autonomía de la voluntad, pues se deja al arbitrio del trabajador, renunciar a los beneficios que se causarían en esas hipótesis, nos parece apenas obvio, y que aunque parezca paradójico, responde en favor del trabajador. Es evidente que un patrono no va a contratar los servicios de un trabajador de cincuenta años de edad, si sobre él pesa la obligación de satisfacer el seguro de vida porque pese a que la vida es un hecho incierto, es una persona de edad avanzada, el fenómeno de la muerte ofrece un margen amplísimo de probabilidades, y deja de ser una incertidumbre para convertirse en un hecho de ocurrencia inexora

blemente inmediatas. Si el legislador, posiblemente con ánimo demagógico, expresara la regla contraria, es decir, que no le hubiere dado cabida a estas dos excepciones, le negaría toda posibilidad de trabajo al empleado de 50 años de edad y así, lejos de defender sus intereses, estaría lesionándolos, contrariando en esta forma el espíritu proteccionista que informa la legislación del trabajo.

Vista someramente la estructura del derecho laboral, podemos ensayar el estudio de la Transacción, dentro de esta rama del derecho.

La Transacción es una Institución Jurídica de carácter contractual, que constituye una de las formas de extinción de las obligaciones, en ellas las partes se imponen mutuos sacrificios y se hacen recíprocas concesiones.

Así las cosas, podemos anticipar, que en principio se impone incuestionablemente la improcedencia de la transacción en materia laboral. Como que transigir e irrenunciabilidad son nociones excluyentes entre sí, pues la primera conlleva la idea de renuncia, y la segunda implica la negación rotunda de todo acto de desprendimiento. Esta incompatibilidad surge permanentemente de imperativos principios

de orden público, que prohíben la renuncia total o parcial de los derechos del trabajador y porque si no previera se burlarían por parte de los patronos las leyes sociales, que el legislador les concedió en buena hora a los trabajadores como compensación a su debilidad económica frente al capital. Entonces, concretando el asunto, la irrenunciabilidad es un mecanismo de que se vale el legislador para que el mínimo de derechos consagrados en favor del trabajador no sean vulnerados impunemente contra ese propósito, se concluye su incongruencia con el orden jurídico laboral.

Ahora bien, no podríamos dar por concluido el asunto, pues solo hemos puesto énfasis sobre el aspecto general nos resta profundizar un poco más sobre el tópico planteado a efecto de precisar su verdadero alcance.

Es necesario distinguir entre renuncia anterior y posterior al nacimiento del derecho, porque alrededor de esta distinción, surge la inquietud de si el principio de la irrenunciabilidad se aplica con el mismo rigor, tratándose de un derecho hipotético o de un derecho causado. Desde luego, nos interesa como hipótesis de trabajo la segunda alternativa, pues es respecto de ella que tiene operancia la transacción, ya que ésta supone una querrela, la cual -

por sustracción de materia no puede predicarse de derechos que no han nacido. Es decir, nos interesa como objeto de estudio, el relativo a la irrenunciabilidad de derechos causados, o sea derechos que desde el punto de vista del título no son de discutible e incierta comprobación, sino que se han incorporado al patrimonio del trabajador. La posibilidad de este evento, es admitida generalmente, pero con ciertas reservas. Nuestro Código sustantivo del trabajo, en su Art. 15, consagra dicha regla en los siguientes términos: "Es válida la transacción en los asuntos de trabajo salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles." O sea que entre nosotros es perfectamente admisible la transacción sobre derechos causados, pero con la exigencia de que exista duda, ausencia de certidumbre sobre los mismos.

A nuestro juicio esta reglamentación ha sido muy bien lograda, pues la intención de la ley no puede llegar a obligar al trabajador a llevar toda controversia ante el órgano jurisdiccional. No puede ser admisible la transacción posterior al nacimiento de la obligación, sino cuando implique la renuncia parcial de derechos, pues no hay transacción cuando no hay sacrificios de ambas partes.

Al operar la transacción el trabajador recibe un beneficio que posiblemente no hubiera obtenido en virtud de

un juicio, o solamente a un costo muy elevado para su débil posición económica.

Los beneficios para el trabajador que transige sobre derechos de discutible e incierta comprobación, son todas luces evidentes.

Sin duda que la parte más afectada con el debate a nivel jurisdiccional, es el trabajador; su frágil posición económica no resiste en la generalidad de los casos, el dispendioso juicio ordinario, del que necesita para probar a plenitud, la ocurrencia de unos hechos, a veces de difícil verificación, bien por hechos accidentales, o bien por artificios del patrono.

Puede argumentarse que la transacción involucra siempre, una renuncia parcial de derechos, y que en consecuencia desnaturaliza el fin perseguido por la norma jurídica que consagra el principio de la irrenunciabilidad, pues deja al acuerdo de las partes la extensión de los beneficios en favor del trabajador. Esa argumentación es aceptable en los casos en que el derecho del empleado u obrero, surge con una evidencia tal, que no pueda ser puesta en tela de juicio; pero no siempre ese derecho y la consiguiente obligación patronal, aparecen en forma expresa, y en ocasiones hacen difícil

preveer los resultados del litigio, ante las cuestiones de hecho y de derecho que puedan suscitarse.

## OPORTUNIDAD DE LA TENTATIVA CONCILIATORIA

En nuestro derecho del trabajo está prevista la posibilidad de la Conciliación como diligencia extrajudicial, como etapa preliminar antes de iniciar el debate procesal y a cualquier altura del juicio. Este tratamiento está consagrado por el Art. 19 C.P.L., que dice: "La Conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda."

Con profunda comprensión de la trascendental utilidad individual y social que se deriva de la auto-composición justa y pacífica de un diferendo laboral, el legislador ha dado libre trámite a este importante Instituto, y para su efecto contempla la posibilidad de su realización en todo momento de que la terminación contenciosa llega a su curso, sea a cualquier altura de la relación jurídica procesal. Este tratamiento extrajudicial de la controversia laboral se ha inspirado para ello en la característica esencial de que las partes solo deben iniciar o proseguir la relación contenciosa, una vez que hayan agotado plenamente todas las instru-

mentes pontificas puestas a su disposición para el logro de una solución equitativa CAPITULO V. de sus diferencias.

## O P O R T U N I D A D   D E   L A   T E N T A T I V A

### C O N C I L I A T O R I A

El Art. 19 del Código de Procedimiento Laboral del Trabajo lo consagra en las siguientes palabras: "La conciliación que surge en nuestro derecho del trabajo está prevista la conciliación de la Conciliación como diligencia extrajudicial, como etapa preliminar antes de iniciarse el debate procesal y a cualquier altura del juicio. Este tratamiento está consagrado por el Art. 19 C.P.L., que dice: "La Conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda."

Con profunda comprensión de la trascendental utilidad individual y social que se deriva de la auto-composición justa y pacífica de un diferendo laboral, el legislador ha dado libre tránsito a éste importante Instituto, y para el efecto contempla la posibilidad de su realización no solo antes de que la implicación contenciosa haya cobrado cuerpo, -- sino a cualquier altura de la relación jurídico procesal. Y se ha inspirado para ello en la consideración elemental de las partes solo deben iniciar o proseguir la relación contenciosa, una vez que hayan agotado plenamente todos los instru-

mentos pacíficos puestos a su disposición para el logro de una solución equitativa y amigable, de sus diferencias.

trabajo la situación CONCILIACION EXTRAJUDICIAL ha sido suscitada en un conflicto laboral, para que intervenga en procura de un arreglo.

El Art. 20 de nuestro Estatuto Procesal del Trabajo lo consagra en los siguientes términos: "La persona que tenga interés en conciliar una diferencia, podrá solicitar verbalmente, antes de proponer demanda, que el juez competente o el inspector del trabajo haga la correspondiente citación señalando día y hora con tal fin."

Dentro de esta posibilidad se pueden presentar tres hipótesis, a saber:

PRIMERO, que las partes hayan logrado un acercamiento total y sus desaveniencias hayan sido superadas, entonces, concurren ante el inspector o juez del trabajo, para que éste sancione con su firma el susodicho acuerdo, en orden a rodearlo de la solemnidad requerida para obtener los importantes efectos legales.

SEGUNDO: concurren el patrono y el trabajador, por iniciativa recíproca, para demandar del funcionario pertinente el flujo de sus luces conciliatorias, y,

con constancia en el acto, y se deja en libertad a los interesados para que soliciten el juicio conciliatorio.

TERCERO: solo uno de los interesados, bien el patrono o bien el trabajador, solicita al inspector o juez del trabajo la citación de la persona con quien se ha suscitado un diferendo laboral, para que interceda en procura de un arreglo justo y pacífico.

TRAMITE DE ESTA POSIBILIDAD CONCILIATORIA

REGLAS:

El funcionario correspondiente procede a iniciar fecha y hora para la celebración de la audiencia (con citación previa de la persona pertinente, si se da la tercera hipótesis aludida, ) y llegada esta oportunidad, el funcionario sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originan la diferencia para determinar con la mayor precisión posible, los derechos y obligaciones de ellos y los invitará a un acuerdo amigable pudiendo proponer fórmulas al efecto: (Inc. 2o. Art. 20 C.P. del T.). Si se lograre un acuerdo del diferendo en cuestión se levantará la correspondiente acta conciliatoria, la que tiene los efectos de cosa juzgada material y una vez en firme, asume también la categoría de cosa juzgada formal, o sea, que le cierra a las partes las puertas del debate contencioso. Si no llegare a un acuerdo o este fuera parcial, de ello se re-

coge constancia en el acta, y se deja en libertad a los interesados para que adelanten el juicio pertinente. Justo de sus

diferencias. Su misión es activa porque actúa en nombre de

Es notorio, que en los eventos de esta primer posibilidad conciliatoria, el juez no es un convidado de piedra, pues su actuación se encamina a requerir de las personas en

divergencia, una relación de los hechos relativos a los intereses contrapuestos. Sobre esta base se forme un criterio in

dicándoles a los interesados los derechos y obligaciones de

que son titulares, procurando un acercamiento justo pacífico

entre ellos. Y para el cumplimiento de esa misión, puede llegar a sugerir una fórmula conciliatoria, inspirada en la e-

quidad y sin desmedro de los derechos consagrados por la legislación laboral, en favor del trabajador. Al respecto el

Tribunal Supremo del Trabajo ha dicho que el juez en materia

laboral, "no tiene una misión pasiva como en la justicia co-

mún que sigue en el país el principio dispositivo, sino que

tiene una función activa de acuerdo con el principio inquisi-

tivo y de dirección procesal que le respectiva ramo de este

nuevo derecho le asigna... por consiguiente la actitud del

juez, al llegarse a esta etapa previa, no es meramente pasiva

sino activa, y le obliga por tanto, como representante del

estado y para que esa Institución cumpla su noble finalidad-

o proceder de la manera que estime más prudente y satisfacto

ria a lograr de las partes un acuerdo amistoso y justo de sus diferencias. Su misión es activa porque actúa en nombre de la comunidad que tiene interés en que los litigiosos se disminuyan y se logre con un arreglo la paz social."

### CONCILIACION EN LA AUDIENCIA PREVIA AL JUICIO

Se ha instituido la conciliación como requisito sine qua non para que se pueda iniciar el debate judicial propiamente dicho. Así lo preceptúa el artículo 77 del C.P. del T. que a la letra dice: "Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la contestación de la demanda, o cuando esta no haya sido contestada dentro del término legal el juez señalará la fecha y hora para que las partes comparezcan en audiencia pública que se denominará de Conciliación y se celebrará dentro de los dos días siguientes, salvo el caso de que se hubiere intentado conforme a este Decreto."

Es obvio que si ya se procuró el intento conciliatorio, es decir, si ya tuvo ocurrencia como diligencia extrajudicial, la ley no exige su reiteración, pues ya no militan las razones que inspiren su invocación como etapa previa al juicio, porque el propósito perseguido ya agotó sus posibilidades, o sea, que se demostró hasta la saciedad la imposibilidad

ded de desentrañar de las conciencias de los contendientes, la voz de la aveniencia, hecha materis en el animus conciliandi. El juez ante esta hipótesis tomará en consideración si ya se produjo o no el intento conciliatorio. Si éste no ha tenido ocurrencia, fija fecha y hora para la celebración de la audiencia, y llegada aquella oportunidad, procede a constituir la audiencia pública de Conciliación e invita a las partes para que ante su presencia y bajo su vigilancia procuren conciliar sus diferencias.

Esta diligencia puede terminar con un acuerdo total sobre el diferendo, evento en el cual se consigna dicho acuerdo con el acta conciliatorio, y las partes quedan vedadas para darle curso al debate judicial. Si la desavenencia no logra superarse en ninguno de los puntos, o solo parcialmente, también de ello se deja constancia en el acta pertinente, y el juicio prosigue sobre el diferendo en su totalidad, o sobre los puntos no avenidos según el caso.

Para la realización de la audiencia de conciliación las partes pueden comparecer por sí solas, pues no es forzosa la asistencia de apoderados en este acto.

Si a la audiencia de Conciliación no concurren las partes, o una de ellas, la ley presume la ausencia de las

bien hacer sobre sus diferencias laborales a cualquier altura  
nimo conciliatorio, y en consecuencia como es apenas obvio -  
no puede intentarse la conciliación. Pero la concurrencia -  
de las partes a la audiencia de Conciliación es eminentemen-  
te facultativa; hacerla coactiva, implicaría desnaturalizar-  
su propósito y rodearla de presiones que lejos de propiciar-  
el nacimiento del *ánimus conciliandi*, le obstruiría torpe-  
mente su camino.

La obligatoriedad se predice desde el punto de vista  
del Juez, sobre quien pesa la obligación de citar a las par-  
tes a audiencia de Conciliación, fijando fecha y hora para  
su celebración.

Ahora bien, admitido que la comparecencia de las -  
partes es voluntaria, el hecho de su ausencia no es obstácu-  
lo para la persecución del juicio; sostener la tesis contra-  
ria es admitir que el legislador ha dejado el arbitrio del -  
demandado la oportunidad para que el demandante reclame sus  
derechos ante la jurisdicción del trabajo, lo cual repugna a  
la luz de la lógica procesal más exigente.

### LA CONCILIACION EN EL JUICIO

En la legislación Colombiana se da margen a todas -  
las tentativas conciliatorias que los interesados tengan a -

bien hacer sobre sus diferendos laborales a cualquier altura de la litis, con la limitación de que dicho interés sea manifestado conjuntamente por ambas partes. Este amplitud del legislador responde al noble ideal en que la sociedad está empeñada, de prevenir el mayor número de litigios, procurando avenimientos equitativos y amigables entre los asociados, respecto de sus intereses y antes de que se tornen diametralmente antagónicos.

Nuestra codificación laboral se expresa sobre el particular en los siguientes términos: "También podrá efectuarse la conciliación en cualquiera de las instancias, siempre que las partes de común acuerdo lo soliciten." (Art. 22 C.P. del T.).

En este orden de ideas, debemos entender que la fatiga en el juicio y la incertidumbre de su futuro, ha incidido profundamente en el ánimo de las partes, motivando en consecuencia el deseo sincero de calmar su espíritu litigioso en procura de un acuerdo pacífico y equitativo. No es la fórmula del juez la que allí se ha entronizado, sino el espontáneo brote de acercamiento que se ha suscitado entre las partes.

Finalmente, hagamos algunas observaciones críticas-

sobre el sistema de competencias establecido por nuestra legislación del trabajo.

De acuerdo con los textos legales antes citados, es competente para reconocer de la Conciliación Extrajuicio tanto el Inspector de Trabajo como el Juez del mismo ramo, reglamentación que no compartimos por juzgarla inconveniente. En efecto, creemos que lo indicado es adscribir dicha competencia en forma exclusiva al Inspector del Trabajo, porque ese conocimiento preliminar del asunto, que aboca el juez conciliador, deja en mayor o menor grado una noción más o menos aproximada de la composición del diferendo. A sí ya lo más íntimo de su intelecto se ha enridado un precepto, que al momento de valorar el scervo probatorio, y según en el de fallar, incide fatalmente en la solución de la litis, y que no podemos ignorar que la conciencia del juez como la de cualquier persona es permeable a los hechos que sobre elle gravitan, en el diario transcurrir, máxime cuando hay que juzgarlos. La objetividad eventual del funcionamiento se hace poco probable, pues el juicio a posteriori que haga en derecho como juez fallador, estará siempre asediado por el juicio a priori que formuló en conciencia como juez conciliador.

Idénticas objeciones militan para el intento conciliatorio a nivel de la audiencia de Conciliación, como etapa preliminar al debate processal.

De ese efecto se han curado sabiamente algunas legislaciones como la Argentina, donde se ha radicado el conocimiento de la Conciliación en funcionario de orden administrativo, de manera privativa. En esta legislación existe la llamada comisión de conciliación que tiene dos funciones esenciales: PRIMERA: el procedimiento previo y obligatorio de conciliación; y SEGUNDA: actúa como órgano auxiliar de las autoridades judiciales en todos aquellos casos en que la conciliación fracasa. En efecto, si no se llega a un acuerdo amigable del diferendo, corresponde a la comisión de conciliación recibir la demanda respectiva correrle traslado de ella a la otra parte, recibir la contestación de la demanda y el ofrecimiento de las pruebas que las partes pretenden hacer valer en el juicio para demostrar los hechos en que se funda la demanda y la respuesta, es decir, tiene a su cargo la ejecución de todos los actos preparatorios del debate judicial en caso de fracasar el intento conciliatorio.

En nuestra opinión, nos parece un sistema definitivamente por la separación tajante que hace de las funciones-

de conciliar y de juzgar y porque consulte importantes razones técnicas de orden procesal. Pese a que este tratamiento procedimental ha sido calificado por algunos como excesivamente escrupuloso, reiteramos con insistencia, que lo encontramos altamente aconsejable y digno de total imitación.

La eficacia de un acto jurídico se mide por el cumplimiento de los requisitos de validez preceptuados por el orden legal pertinente. Luego por razones obvias de método, para precisar el punto relativo a los efectos conciliatorios, es decir, para el análisis de la cosa juzgada que se produce de aquello forzoso de establecer, así sea a gross modo, las condiciones formales y materiales que la ley indica para el perfeccionamiento del acto conciliatorio.

Sabemos que la conciliación procede como un fin en auto-compensativo del conflicto jurídico obrero-patronal; - entonces, encontramos en ella la presencia de dos sujetos - claramente determinados EL EMPLEADO O SALARIADO como expresión concreta del trabajo humano, y el EMPLEADOR como expresión titular del capital, o sea que en el fondo las fuerzas enfrentadas son trabajo y capital, elementos sustanciales de la producción. Y de que el conflicto jurídico, no se trata más que lo sintomático del conflicto de -

## CAPITULO VI

### LA CONCILIACION Y SUS

### EFFECTOS

La eficacia de un acto jurídico se mide por el cumplimiento de los requisitos de validez preceptuados por el orden legal pertinente. Luego por razones obvias de método, para precisar el punto relativo a los efectos conciliatorios, es decir, para el análisis de la cosa juzgada que se predica de aquello forzoso es establecer, así sea a groso modo, las condiciones formales y materiales que la ley indica para el perfeccionamiento del acto conciliatorio.

Sabemos que la conciliación precede como una forma auto-compositiva del conflicto jurídico obrero-patronal; entonces, encontramos en ella la presencia de dos sujetos - claramente determinados EL EMPLEADO O ASALARIADO como expresión concreta del trabajo humano, y el EMPRESARIO como expresión titular del capital, o sea que en el fondo las fuerzas enfrentadas son Trabajo y Capital, elementos sustanciales de la producción. Y es que el conflicto jurídico, no es otra cosa que la sintomatología del conflicto social.

cial, porque el desacuerdo entre el patrono y obrero sobre la calidad y cantidad de los derechos causados por el trabajador en virtud de la prestación de unos servicios, revela que en las relaciones entre el empresario y el obrero, existe una constante bien definida que hace relación al antagonismo de intereses. De una parte, el obrero defendiendo su salario y el tope mínimo de sus prestaciones generadas con su trabajo. Y de otra parte el patrono ávido de riqueza, aspiración que choca permanentemente con el interés de la masa trabajadora, pues la relación, a menor salario-mayor acumulación de capital, está abiertamente encontrada por la justa pretensión del obrero, de que por lo menos, se le reconozcan el mínimo de derechos y prerrogativas consagradas por el Orden Jurídico Laboral.

Ese conflicto social está recogido y reglado por la normatividad jurídico-laboral. Cada vez que se produce una discrepancia entre esas dos fuerzas, se compromete la estabilidad de la vida social y como quiera que ésta, justamente constituye la preocupación suprema del orden jurídico, éste interviene para canalizar el conflicto, mitigar su rigor y contener sus peligrosas consecuencias. Y

el medio más idóneo y expedito para la consecución de ese importante propósito, es el brindado por la Institución Conciliatoria, gracias a la cual se previene un juicio o se evita su prosecución, lográndose un avenimiento justo y pacífico del diferendo.

Pero como la Conciliación no es un pacto estrictamente privado y al margen de la ley, pues el conflicto que allí se ventila comporta un interés de carácter social, urge entonces, la comparecencia de un funcionario del Estado, en defensa y protección del susodicho interés. La razón que explica la concurrencia del funcionario estatal es que las relaciones de trabajo no son de orden público, pues en él se consagran los derechos inalienables del trabajador y en virtud de ellos se afirma su carácter imperativo, luego no puede dejarse al arbitrio de las partes la solución de un conflicto en donde pueden vincularse impunemente disposiciones jurídicas sustantivas, que son de forzosa observancia. En efecto, la legislación del trabajo ha estudiado el mínimo de derechos y prerrogativas en favor del trabajador, y con ello ha edificado una barrera infranqueable, dentro de la cual deben moverse las partes en las autocomposiciones de sus diferencias, so pena --

del orden jurídico del trabajo. Sobre este punto de quedar viciadas de nulidad.

Recordemos una vez más que nuestro C.S.T. en su Art. 14 establece: que "las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y por consiguiente los derechos y prerrogativas que ellos conceden, son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley."

Esas limitaciones al libre juego del principio de la autonomía de la voluntad, están vigiladas y garantizadas por la presencia del funcionario estatal en el pacto conciliatorio, pues el acto respectivo no produce ningún efecto mientras no esté sancionada por la firma de aquel, entonces su presencia solemniza el acto conciliatorio y le imprime el sello de la validez, gracias a la cual, recibe la eficacia prevista por el régimen laboral.

En orden a una mejor y eficaz defensa al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador la ley confiere importantes facultades al Inspector o juez del trabajo, en virtud de las cuales puede sugerir fórmulas de arreglo del diferendo laboral. Y con esta actividad de intervención complementa su importante papel de guardián y -

defensor del orden jurídico del trabajo. Sobre este punto nos resta anotar, las reservas que formulamos en el capítulo anterior sobre la inconveniencia de que el funcionario fallador, en el evento de que la conciliación no prospere, fuese el mismo, por la peligrosa probabilidad del prejuzgamiento porque el juez al cumplir la importante labor de conciliador, se forja un preconcepito que inconscientemente puede condicionar su criterio en el momento de apreciar las pruebas y en la oportunidad de fallar; razones que nos lleva a indicar la necesidad de separar la función conciliatoria de la función falladora.

Otro importante elemento que se debe conjugar en el acto conciliatorio, es el que hace relación al aspecto psicológico, conocido como *animus conciliandi*. Constituye sin duda alguna, el carácter tipificante de la conciliación; ya que por definición, es un acto esencialmente voluntario, pues justamente se funda en la buena voluntad que existe la conciencia de las partes. Repugna a la naturaleza misma de la Conciliación, el que en ella se haga presente cualquier intento de coacción que en una u otra forma contrarreste el clima que debe rodear este pacto. Sin ese propósito indeclinable de procurar una solución

tulo indicativo y por ende, es de voluntaria aceptación por parte de los interesados, o sea, que no hay carácter imperativo alguno en la sugerencia estimativa que el funcionario avenidor ponga en consideración de las partes.

En síntesis, este dispositivo psicológico es algo así como el principio vital que nutre y le da vida al propósito conciliatorio, pues opera como verdadero motor que le imprime el movimiento necesario a la conciencia de los conciliantes, para que arrojen sobre el acto conciliatorio el sello de una solución justa y pacífica.

Para terminar este punto del tema que estudiamos dejemos simplemente enunciada la siguiente preocupación, trasladando estas reflexiones puramente teóricas, al campo concreto de la realidad, encontremos que la voluntad del trabajador puede estar rodeada de circunstancias precipitantes, hasta cierto punto coactivas del asentimiento conciliatorio como es la angustiada preocupación por el sustento suyo y de su familia. Entonces nos preguntamos: en qué medida, con estas presiones se desvirtúa la Institución Conciliatoria y en qué medida existe una voluntad auténtica y libre, cuando sobre el trabajador pesa la permanente e impostergable necesidad de subsistir cuando la

única fuente para satisfacerle está representada por su sa-  
lerio? para que realice el acto conciliatorio, pues la ig-

ualidad para conciliar en esta hipótesis, es consecuencia de  
legal del hecho de haber tenido capacidad para contratar.

### CAPACIDAD DE LOS CONCILIANTES

A la luz de elementales principios de hermenéutica-  
nos vemos precisados a afirmar que todo menor de (18) diez  
y ocho años carece de capacidad para conciliar; la obser-  
vación es apenas obvia; pues si la legislación prohíbe a  
los menores de dicha edad celebrar contratos de trabajo -  
sin la autorización del representante legal, o en su defec-  
to del Inspector de Trabajo o del Alcalde del lugar, mal -  
podríamos decir que el menor de diez y ocho (18) años pese  
a la anterior regla, si tiene capacidad para conciliar. Ló-  
gicamente si el menor de diez y ocho años ha recibido auto-  
rización del representante legal para celebrar el contrato  
de trabajo correspondiente, en virtud de esa autorización,-  
se infiere la capacidad de dicho menor para conciliar y as-  
í, se desprende del inciso 2o. del Art. 30 del C.S.T. que  
se expresa así: "Concedida la autorización, el menor puede  
recibir directamente el salario y llegado el caso, ejer-  
citar las acciones legales pertinentes." Pero si el menor  
de 18 años celebró el contrato de trabajo sin la debida su-  
estos intereses se ven comprometidos en su conflicto.

el estado por conducto del representante legal no podrá más tarde autorizarlo para que realice el acto conciliatorio, pues la facultad para conciliar en esta hipótesis, es consecuencia legal del hecho de haber tenido capacidad para contratar. Se plantea entonces, una relación de causa a efecto entre capacidad para contratar y capacidad para conciliar: si no se dió la capacidad para la causa, (contratar), no puede surgir capacidad para los efectos (conciliar).

Por otra parte está consagrada en forma categórica la prohibición que se le hace a todas las entidades de derecho público para realizar el acto conciliatorio. Esta prohibición está recogida en el Art. 23 del C.P. del T. en los siguientes términos: "No procede la Conciliación cuando intervienen personas de derecho público."

Sin mayores esfuerzos saltan a la vista que la prohibición que el legislador coloca sobre las entidades de derecho público para la celebración de un acto conciliatorio, finca en el hecho elemental de que estas entidades manejan fondos que corresponden al Fisco Nacional y por ello no tienen facultad para decidir de la suerte de ellos a través de ninguna forma autocompositiva. Cada vez que estos intereses se ven comprometidos en un conflicto, es-

el estado por conducto del órgano jurisdiccional y en virtud de los trámites de un juicio, el único competente para resolver sobre dichos bienes, implicados en una controversia. La Casa Juizada, nos vemos obligados a hacer una sus-

...sinta representación de sus lineamientos generales. Para el efecto hemos consultado varios autores entre ellos Corbellutti y Hernández Morales. Al respecto las tesis del maestro italiano nos ha seducido casi en su totalidad, razón por la cual este enfoque doctrinario lleva su inconfundible preferencia intelectual.

Finalmente, como último requisito constitutivo de la validez del pacto conciliatorio nos referimos al relativo a las acentuadas limitaciones que sufre el principio de la autonomía de la voluntad, en aras del inderogable principio de la irrenunciabilidad. Al respecto reiteramos que en el orden jurídico del trabajo se han recogido los derechos y prerrogativas mínimas que le existen al trabajador, ventajas de orden jurídico en virtud de las cuales se pretende compensar el desequilibrio económico y social existente entre las dos clases sociales de la producción; y para no hacer nugatorio e ineficaz esta técnica empleada por el legislador, se le ha prohibido de manera terminante al trabajador, renunciar a ese mínimo de conquistas alcanzadas por sus luchas. Entonces, el pacto conciliatorio debe respetar esos escollos insalvables, que inteligentemente han sido colocados por el legislador para contener los desenfrenos y abusos del patrono, en sus relaciones jurídico-laborales frente al trabajador.

Ahora bien, establecidos los requisitos de validez del acto conciliatorio, nos trasladamos al problema de su eficacia. Y como este tópico nos remite a la Institución de la Cosa Juzgada, nos vemos obligados a hacer una sucinta representación de sus lineamientos generales. Para el efecto hemos consultado varios autores entre ellos Carnelutti y Hernando Morales. Al respecto las tesis del maestro italiano nos ha seducido casi en su totalidad, razón por la cual éste enfoque doctrinario lleva su inconfundible paternidad intelectual.

El arreglo conciliatorio que ha merecido el título de la validez, es equiparable, a la sentencia, si no desde el punto de vista de su fuente, si lo es respecto a su fin y de sus efectos. La eficacia en sí de la decisión (en nuestro caso el acto conciliatorio), se proyecta en un doble aspecto: desde el punto de vista materiel o sustantivo y desde el punto de vista formel o procesal; el primero se refiere a los efectos de cosa juzgada de la decisión en sí misma, para ser afirmada fuera del proceso; el segundo hace referencia a los efectos de cosa juzgada de la decisión, no en sí misma considerada sino en relación con el proceso y sólo para que valga dentro de él.

Los efectos de cosa juzgada desde el punto de vista material, se traducen en la imperatividad de la decisión del acto conciliatorio, y en virtud de ese carácter se traduce que " la imperatividad del mandato deriva de las sanciones, ello se traduce, en la afirmación de que en caso de transgresión de la sentencia, actuarán las sanciones como si lo que establezca la sentencia estuviese establecido por la ley.

Es entonces ese poder vinculante que ejerce sobre las partes, lo que explica el acerto, de que los efectos de cosa juzgada material se caracterizan en este acento imperativo; o sea que la decisión ( o pacto conciliatorio ) empieza desde su manifestación a obligar a los sujetos pertinentes.

Por otra parte, la decisión ( o acto conciliatorio ) desde el punto de vista de los efectos de cosa juzgada formal, se refleja en su inmutabilidad. A respecto dice Carnutti que, " La inmutabilidad de la sentencia, se traduce en una prohibición al juez de volver a decidir el litigio ya decidido. Esto es en realidad una eficacia procesal de la decisión, que complementa su eficacia material, y a ella en antítesis con la cosa juzgada material se le da el -

nombre de cosa juzgada formal. Esto quiere decir que la cosa juzgada formal es el efecto de la preclusión del derecho a provocar el cambio de la decisión, o sea de impugnarla. Y así como la cosa juzgada material se traduce en un efecto imperativo la cosa juzgada formal se manifiesta en un efecto proclamativo.

Algunos autores pretenden involucrar la cosa juzgada formal dentro de la cosa juzgada material, insinuando que la primera no es más que un presupuesto lógico de la segunda, o sea, que la imperatividad de la decisión no puede afirmarse hasta que aquella haya quedado en firme, es decir, que la posibilidad de provocar un nuevo juicio sobre el mismo asunto ha cesado definitivamente. Esta tesis es sostenida entre nosotros por el doctor Hernando Morales cuando dice: "Solamente es posible hablar de fuerza material de cosa juzgada, respecto a sentencias libres, no sometidas a recurso o procedimiento nuevo con el fin de discutir otra vez el punto por ellas resuelto, o sea, que presupone la fuerza formal."

Con todo el respeto que nos merece el doctor Morales, nos apartamos de su criterio, porque estamos convencidos de que el carácter material y formal de cosa juzgada,-

corresponden a conceptos con diferencias limitantes y si -  
tuedos en terrenos jurídicos independientes.

Así, la cosa juzgada material de la decisión, es -  
decir, su imperatividad, posee una entidad autónoma desde  
el momento mismo de su expedición, la firmeza de su deci-  
sión, le agrega una nota nueva de carácter adjectivo, que  
nada le quita ni le pone a la naturaleza imperativa que po-  
see una sentencia, pues ya he tenido la virtud de vincular  
a las partes. Y la nueva afirmación que se predica de la  
decisión simplemente le anuncia a los interesados, que a  
quella se ha hecho impugnabile, que ya no se puede intentar  
nuevo litigio entre las mismas partes y por el mismo asun-  
to. Pero su imperatividad, nació concomitantemente con el  
nacimiento de la sentencia; ten cierto es ello que una sen-  
tencia susceptible de revisión, puede cumplirse sin que la  
oportunidad para revisarse haya precluido.

Y en virtud de qué razón jurídica se sustenta este  
procedimiento?.- El único argumento suficiente lo hallamos  
en el hecho de que la sentencia indica un mandato imperati-  
vo, sin que se necesite con antelación, el fenómeno jurídi-  
co de la inmutabilidad de la misma.

Carnelutti nos auxilia con un valioso argumento - que luce contundente. " La eficacia de la decisión -dice- en cuanto a intensidad es igual a la luz. Porque la ley - regula el caso particular como lo haya decidido el juez. - ahora bien, el legislador puede cambiar su mandato cuantas veces le plazca; el cambio de la ley es un fenómeno que no sólo, nos pugna con los fines del orden jurídico, sino que al contrario, facilita su logro en relación con la mutabilidad de las condiciones sociales. De ahí que la imperatividad de la ley no excluye su mutabilidad, y ello basta para concluir que la inmutabilidad, de la decisión no sea un presupuesto lógico de su eficacia de *lex specialis*".

Entendido el tema podemos concretarlo específicamente en relación con el acto conciliatorio. Pues bien, si en él concurren los presupuestos lógicos de su validez o sea: la presencia de las partes y el funcionario, el respeto al principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, el *animus conciliandi* y la capacidad de los conciliantes, se derive en eficacia plena en sus dos direcciones indicadas, es decir, desde el punto de vista de la cosa juzgada material, o sea su imperatividad y desde el punto de vista de la cosa juzgada formal, esto es, -

lo relativo a su inmutabilidad. El primer efecto aflora desde el momento en que se firme el acts conciliatorio y el segundo a partir de la fecha que cese el término para impugnarlo.

Clarificado el planteamiento, tenemos que firmado el acts conciliatorio, esta obliga a las partes, pues desde ese instante quedan vinculadas, y por otra parte, ese acto se hace inmodificable al cumplirse los tres años, término general para ejercitar las acciones en materia laboral, o sea, la preclusión para que las mismas partes y por los mismos hechos puedan intentar un juicio, si la conciliación ocurrió extrajuicio, o provocar uno nuevo, si ella se materializa dentro del juicio. La declaración que de cosa juzgada se le atribuye al arreglo conciliatorio está consagrada en nuestra legislación en el Art. 78 del C.P. del T. que en su tenor expresa: " que en el día y hora señalados el juez invitará a las partes a que en su presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar su diferencia. Si se llegare a un acuerdo, se dejará constancia de sus términos en el acts correspondiente, la que tendrá fuerza de cosa juzgada".

Por otra parte agregamos, que en razón de su impe-

ratividad, que le concede la cosa juzgada material, si el patrono no le da cumplimiento a lo pactado en el acta conciliatoria, le asiste al trabajador como conducto regular, la vía ejecutiva para que la obligación allí consignada no se convierta en letra muerta, ni menos en un instrumento de burla de la ley.

Finalmente juzgamos oportuno traer a cuento una importante jurisprudencia del extinguido Tribunal del trabajo que al expresarse sobre la validez de las actas conciliatorias dice lo siguiente: "Debe reconocerse plena efectividad, pues de lo contrario sería desvirtuar el objetivo titular y de seguridad jurídica que la ley tuvo en cuenta al encargarle a tales autoridades la misión de velar por el cumplimiento de las leyes sociales y por la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo, haciendo posible el avenimiento de las partes en el conflicto".

Para cerrar este capítulo, trataremos del punto referente a la ineficacia del acta conciliatoria cuando en el pacto conciliatorio no se hacen presentes los presupuestos lógicos de su validez, se genera la nulidad de aquél y consecuentemente su ineficacia, lo que equivale-

la afirmación de que no conlleva los efectos de cosa juzgada. La relación planteada entre validez y eficacia, es apenas obvia, pues la falta de validez de un acto jurídico, revela la carencia de idoneidad para producir sus efectos.

Este fenómeno de invalidez está calificado en el orden jurídico con el nombre de nulidad; dentro de este concepto se distinguen dos grados: la nulidad absoluta y la relativa. Ocurre la primera, cuando, el acto es celebrado por un incapaz absoluto, o contiene un objeto ilícito, y nos encontramos en presencia de la segunda, cuando el acto es realizado por un incapaz relativo o se incurre en un vicio del consentimiento.

Para una mejor ilustración de los conceptos, analicemos las distintas hipótesis:

Se configura la nulidad absoluta, en todos los actos conciliatorios que interviene como conciliante una entidad de derecho público, pues sobre ella pesa una incapacidad absoluta, lo que conduce a un resultado totalmente ineficaz, o sea que de ella no podrán predicarse jamás los efectos de cosa juzgada.

Si en el acto conciliatorio intervino un menor de 18 años desprovisto de la autorización de su representante legal para celebrar el contrato de trabajo, se estructura en este evento una nulidad relativa, pues ha intervenido en dicha actuación una relativamente incapáz, y esta invalidez es susceptible de saneamiento por la ratificación que de la conciliación haga el representante legal del menor.

Cuando en el acto conciliatorio se han vulnerado los derechos mínimos consagrados por la legislación laboral, en favor del trabajador, aquel estará viciado de nulidad absoluta porque contiene un objeto ilícito y el concepto de ilicitud es en este caso la prohibición absoluta que hace la ley de dicha actuación.

En tal hipótesis la conciliación no puede ser ratificada por el trabajador, porque a éste no le es dado renunciar a sus derechos y garantías consignados en el orden jurídico laboral. En este evento si se quiere lograr un acto conciliatorio válido hay que reponerla por otro donde se respete ese mínimo de derechos y garantías instituidos en favor del trabajador; entonces por sustracción de materia no hay ratificación sino sustitución de -

un acto conciliatorio, por una nueva rodeada de la plenitud de los requisitos de validez.

Si el presupuesto de validez afectado en el animus conciliatorio, es decir, cuando la voluntad de uno de los conciliantes no se expresó en forma libre y espontánea sino que estuvo gobernada por el dolo, la violencia o el error, nos enfrentamos a un pacto conciliatorio tocado por el estigma de una nulidad relativa, y en este evento existe la posibilidad de la ratificación de dicho pacto pues no se estructura objeto ilícito alguno que impida tal manifestación.

Las actas conciliatorias viciadas de nulidad pueden ser impugnadas por el titular de esta acción, dentro del término genérico de los tres años previstos por nuestra legislación del trabajo, para el ejercicio de las acciones laborales. Aquí encontramos un vacío en la ley, pues no se justifica que ocurra el mismo término de prescripción para el ejercicio de la acción de nulidad frente a los fenómenos de diversa gravedad, porque obviamente la nulidad absoluta por comportar un interés mayor, debe prescribir en un lapso más amplio que el de nulidad relativa.

Y finalmente cuando el arreglo conciliatorio no se cristaliza en presencia de un inspector o juez del trabajo desde el punto de vista jurídico no se ha engendrado conciliación alguna, es decir, nos hallamos frente al fenómeno de la inexistencia no en sentido material sino desde el punto de vista jurídico y se distingue de la nulidad en que se predica el acto que ha tenido o reunido las condiciones de existencia, pero que adolece de uno, de los requisitos de validéz; al paso que en la inexistencia, el acto no alcanzó a nacer a la vida jurídica.

Antes de concluir las disquisiciones que hemos venido planteando, en este suscinto trabajo, sobre una de las más importantes instituciones del Estatuto Laboral, forzoso es estudiar lo que acontece con la Conciliación en el campo del derecho colectivo del trabajo.

CAPITULO VII

LA CONCILIACION EN EL DERECHO

COLECTIVO DEL TRABAJO

Teniendo en cuenta que la huelga es un medio extremo, grave y perjudicial, por cuanto produce el receso de la producción industrial y la depauperación del trabajador, es apenas elemental que el Estado, cada vez más intervencionista trace medidas e imponga procedimientos para que los diferendos laborales no alteren la paz social y por consiguiente, se solucionen en la etapa de arreglo directo, de la conciliación o de arbitraje obligatorio.

La Conciliación en los conflictos colectivos tiende a lograr la armonía voluntaria de las fuerzas en choque - mientras que el arbitraje como fase última y definitiva - tiende a liquidar según razones de justicia existentes en derecho y en los hechos, las diferencias planteadas. Al respecto dice KROTOSCHIN "El remate del derecho colectivo del trabajo, al mismo tiempo integran los instrumentos más acabados de la colaboración entre los mismos grupos como entre ellos y el poder público. Además resultan-

el medio más usual y eficaz, para que el Estado al intervenir en los procedimientos respectivos, imponga soluciones que a su vez conviertan la conciliación y el arbitraje en instrumento de política social".

Así tenemos que la Conciliación y el arbitraje tienen como finalidad, evitar los disturbios sociales económicos que resultan de los conflictos colectivos del trabajo bien sea mediante la conciliación, obteniendo un acuerdo de las partes desavenidas, ya por el arbitraje encomendado a un tercero la solución de la discrepancia. Es por eso que estas medidas contribuyen a la paz social y a la equidad, pues las condiciones de trabajo dejan de ser determinadas unilateralmente por el patrono y son a veces fijadas de común acuerdo por las partes o sus árbitros.

La conveniencia de estas instituciones para los trabajadores, radica en evitarles la necesidad de llegar a la huelga, procedimiento violento así ésta se desarrolle o sea, la ruptura de toda relación laboral, que además priva del salario y cuyo resultado es aleatorio. En nocivo también para los patronos, porque aun venciendo a los trabaja

dores individual y familiarmente por el hombre, no obtienen sino, trabajadores resentidos y enemigos dentro de la empresa.

De ahí, que tales instituciones o la adopción de ciertas normas, vayan encaminadas a lograr las reivindicaciones legítimas de los trabajadores y a la libertad y seguridad del trabajo.

En la Conciliación, los interesados discuten libremente con miras a ponerse de acuerdo respecto a la cuestión planteada, mientras que en el arbitramento, queda limitada su libertad a los puntos previamente señalados. En cuanto a la Conciliación, si no producirse ésta, las partes a nada se comprometen, en cambio en el arbitramento hay un compromiso previo de las partes a someterse a lo que los árbitros resuelvan.

Según KROTOSCHIN, "se ha caracterizado la Conciliación como la ayuda prestada a las partes en conflicto, para que entiendan por su propia voluntad".

Para el aspecto jurídico de la Conciliación, no es decisivo el hecho de que la ayuda sea prestada por cual -

quiere cupo de personas, sea natural o jurídica, pues se trata de una simple ayuda, que no puede llegar más allá de una recomendación determinada de los conciliadores para la solución del conflicto a través de una propuesta de solución.

Para cerrar este trabajo en el cual nos hemos ocupado de la Conciliación tiene como objeto, procurar la transigencia de las partes, con el fin de evitar consecuencias posteriores, pero las partes pueden no avenirse en sus diferencias, pero si así lo hicieren mediante un acuerdo se firmará la convención colectiva que obligue a las partes en su cumplimiento al igual que una sentencia, situación muy diferente a las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores, que no obligan a las partes.

La ley otorga libertad para hacer fin al diferendo mediante la conciliación, lo que puede hacerse extrajudicial o antes de iniciarse el proceso contencioso y en el juicio.

Si hay algo típico en la figura de la conciliación es una mediación espontánea y libre, pues como norma no es sancionada por virtud de la existencia de los interesados en su cumplimiento, sino que se trata de un acto voluntario, realizado en forma oficiosa, pero siempre con un requisito de imparcialidad.

## CAPITULO VIII

### DIFERENCIAS Y AFINIDADES DE LA CONCILIACION EN EL REGIMEN INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE TRABAJO

Para cerrar este trabajo en el cual nos hemos comprometido es de gran importancia, lograr establecer las afinidades y diferencias existentes entre la Conciliación en el campo individual y en el colectivo.

A través de nuestro estudio, hemos visto cómo la Conciliación en el derecho individual del trabajo puede intentarse en cualquier tiempo antes o después de presentada la demanda, de manera que las partes en litigio gozan de la más amplia libertad para poner fin al diferendo mediante la conciliación, lo que puede hacerse extrajudicial o sea antes de iniciarse el proceso contencioso y en el juicio.

Si hay algo típico en la figura de la Conciliación es una naturaleza espontánea y libre, pues ocurre normalmente por virtud de la iniciativa de los interesados en pugna y solo cuando ambos comparten ese propósito, excepcionalmente en forma oficiosa, para cumplir con un requisito de procesalidad.

Al respecto Carnelutti dice: "hay que estudiar la Conciliación entre los equivalentes jurisdiccionales entendidos como tales, aquellos otros medios distintos del proceso jurisdiccional, que se dirigen a alcanzar la finalidad característica de éste, y estima que la Conciliación es la intervención de un tercero entre los portadores de dos intereses en conflicto con el objeto de inducirlos a una composición justa".

Al respecto vemos en el transcurso de este trabajo al hablar de los presupuestos procesales, cómo el tratadista colombiano Hernando Devis Echandía los define: "como los supuestos previos al juicio, requisitos sin los cuales no puede existir o tener validez formal y deben por ello, concurrir en el momento de formularse la demanda a fin de que el juez pueda admitirla o iniciar el proceso". Concluimos al respecto que no cabría objeción alguna si afirmáramos sin reserva, que se trata de un genuino presupuesto procesal, pues cumple la función propia de aquella figura jurídica, pero nos preguntáramos: qué ocurre si la audiencia de Conciliación prospera? - y vemos, cómo el presupuesto procesal se convierte en una de las formas de extensión definitiva de litis.

del trabajo. Pero entrando en materia dentro del derecho colectivo del trabajo, vimos también cómo la Conciliación es la segunda etapa que ordena nuestra legislación como medida preventiva para evitar la paralización de la empresa como medida como resultado de conflictos de orden salarial, económico colectivo personas particulares, a las cuales se les exige como requisito único, el ser colombianos, mayor de edad, y ~~de~~ Al mirar detenidamente el campo en el cual se mueve esta Institución dentro del Derecho Colectivo e individual del trabajo podemos notar, su identidad, o sea, en el aspecto finalidad que siempre va encausada en la búsqueda del equilibrio y la paz social evitando en lo posible un proceso contencioso o una huelga, pero también vemos cómo se diferencia en cuanto al momento en que se intenta: así, en el derecho individual se puede llevar a cabo antes del juicio o en el juicio; mientras que en el colectivo sólo antes, de estallar el conflicto, pues una vez en ejercicio el derecho de huelga, no hay lugar a Conciliación.

El derecho colectivo, se tiene que nombrar por las partes de común acuerdo, un conciliador o sendos conciliadores designados por ellas, mientras que en el derecho individual la Conciliación puede tener lugar previamente al juicio, bien ante el juez competente o ante el inspector

del trabajo, y en el curso del proceso en cualquiera de las instancias.

Como se puede observar, en el campo individual interviene n funcionarios del gobierno mientras que en el campo colectivo personas particulares, a las cuales se les exige como requisito único, el ser colombiano, mayor de edad, y conocedor de las actividades de la empresa.

En relación a las personas y funcionarios que actúan como conciliadores al referirnos a su función encontramos, que en el derecho colectivo se tiene que obrar con base a términos que son de quince días prorrogables por 10 más y contados desde el momento de la aceptación del cargo de conciliador; tiempo en el cual se debe procurar un arreglo equitativo consultando del mutuo interés de las partes; mientras que en el derecho individual, la Conciliación se puede llevar a cabo en una audiencia antes o después de presentarse la demanda.

En lo que respecta a la intervención del funcionario, llámase o juez o inspector del trabajo, en el campo individual se debe limitar a interrogar a los interesados acerca de los hechos que originan la diferencia, para de-

terminar con mayor precisión los derechos y obligaciones de ellos, invitándolos a un acuerdo amigable proponiendo fórmulas para el efecto. En cuanto al elemento aportación pruebas, pugna abiertamente con la naturaleza de la Conciliación donde el funcionario que sugiere la fórmula conciliatoria, no requiere de los interesados ningún alumbramiento probatorio, basta la simple relación de los hechos, entre otras cosas, porque no es una sugerencia de derecho, estricto sensu, sino una solución fundamentada en la equidad. Aquí no procede el riguroso razonamiento jurídico; la inquietud del funcionario que preside el debate conciliatorio se satisface con los hechos, pues en esta importante sesión deja que la recta otorcida conciencia de los discrepantes acepten o rechacen los hechos presentados por uno u otro. No interesa la verificación estricta de aquellos por que no los valora milimétricamente en derecho sino esencialmente en equidad.

Cuando en la etapa conciliatoria, el juez manifiesta a las partes la conveniencia de ceder en sus peticiones, no importa decisión alguna y éstas quedan libres de aceptar o no la conciliación, de ahí que no puede decirse de esta institución, que sea un acto jurisdiccional.

Pues el juez es un mero orientador para la solución de las controversias apenas propone fórmulas pero dejando plena libertad a las partes de discutir las bajo dirección para evitar posibles violaciones del derecho del trabajador.

En el derecho colectivo, los representantes de las partes tienen la obligación de ilustrar ampliamente el criterio de los conciliadores y del Ministerio del Trabajo, que puede mediar en busca de la solución del conflicto, pero las proposiciones, insinuaciones o dictámenes no obligan a las partes. Pero si se llegare a un acuerdo se firmará la Convención Colectiva.

Ahora bien, con base en lo anterior podemos ver claramente cómo la Conciliación en uno y otro campo se fundamenta en el criterio, de que tanto el proceso en el campo individual como la huelga en el colectivo, son formas costosas y a largo plazo para resolver conflictos, de ahí su creación con el fin de obtener una composición rápida y justa, mediante la intervención de un órgano imparcial, que actuando libre de coacción procure el arreglo de diferencias y conflictos.

Finalmente si vemos la Conciliación desde el punto de vista de su resultado, encontramos que solo cuando

es exitosa o sea, cuando se produce una convención o un evento de las diferencias puede asimilarse a la sentencia, esto es, que conlleva los efectos de cosa juzgada pues si no ha sido radiada de ese acto de aceptación recíproca, la fórmula eventualmente sugerida por el funcionario no tiene ningún efecto jurídico.

CONSTAIN Miguel Antonio; Jurisprudencia del Trabajo, Vol. I. Edic. Poesia. Bogotá 1968.

CICERO Ponc; Práctico de Procedura Civil e Comercial.

DE CASO y Romero Diccionario de Derecho Privado, Edic. Labor S. A.

DURAN Mario S.; Manuales de Derecho del Trabajo. Edic. Poesia. No. Aires 1956.

ESPIN Roberto Hernandez; Compendio de Derecho Procesal Civil Parte General, Edic. Poesia. Bogotá. Capit. II.

GUERRA JUDICIAL DEL Trabajo. T. III.

GUERRA Jaime; Comentarios a la Ley de Conciliación Civil. Madrid.

LA PLAZA Manuel; Derecho Procesal Civil Español. T. II.

KORALEK Hernandez; Curso de Derecho Procesal Civil, Parte Oral. Edic. Labor.

PENNE Fitch Roberto; Derecho Social y Legislación del Trabajo. Edic. Arayú. No. Aires 1954.

## BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS Guillermo; Derecho Sindical y Corporativo, Edic. Bibliográfica; Bs. Aires, 1959
- CARNELUTTI, Francisco; Sistema de Derecho Procesal Civil; Edic. Uthes.
- CASTRO Prieto; Exposición de Derecho Procesal Civil de España T. II.
- CONSTAIN Miguel Antonio; Jurisprudencia del Trabajo, Vol. I Edic. Temis. Bogotá 1964.
- CUCHE Paul; Précis de Procedure Civile e Comerciales.
- DE CASSO y Romero Diccionario de Derecho Privado, Edic. -- Lebor T. I.
- DEVEALLI Mario L.; Lineamientos de Derecho del Trabajo. - Edit. Tes. Bs. Aires 1956.
- DEVIS Echandía Hernando; Compendio de Derecho Procesal Civil Parte General, Edit. Temis. Bogotá. Capit. IX.
- GACETA JUDICIAL DEL Trabajo. T. III.
- QUASP Jaime; Comentarios a la Ley de enjuiciamiento Civil-Madrid.
- LA PLAZA Manuel; Derecho Procesal Civil Español. T. II.
- MORALES Hernando; Curso de Derecho Procesal Civil, Parte - Gral. Edit. Lerner.
- PEREZ Patón Roberto; Derecho Social y Legislación del trabajo; Edit. Arayf. Bs. Aires 1954.

## CONCLUSIONES

**POKROVSKI V. S.; Historia de las Ideas Políticas. Edit.**

**Grijalba México 1966.**

**PORRAS López Armando; Derecho Procesal del Trabajo. Edit.**

**José M. Cajías México.**

**SALAZAR Miguel Gerardo; Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Temis. Bogotá. 1963.**

Segundo.- Sobre el estado actual de la conciliación, se puede afirmar que es de aceptación casi universal, y en unas legislaciones se ha hecho extensiva al campo del Derecho Civil, tratándose de acuerdo al Procedimiento Civil, por estar incorporado en este al proceso Laboral, como en el caso de Francia, Italia y España.

Tercero.- La conciliación es espontánea y libre, y ocurre en cualquier estado del juicio, sin que ello implique pérdida de su autonomía.

Quinto.- El funcionario que interviene en la conciliación no vá a juzgar, y ello es indiscutible, porque su misión se limita a sugerir fórmulas de arreglo y a paratarse del Acto conciliatorio e de su ausencia.

Quinto.- El Estado asume la tutela de los derechos de los trabajadores y por tal virtud, las normas que concierne sus derechos asientan el carácter de disposiciones de orden público, y por tal se desprende al hecho de la inmutabilidad como consecuencia lógica.

Sexta.- La conciliación puede intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda.

## CONCLUSIONES

Septima.- La competente para conocer de la conciliación tanto el Inspector del trabajo como el juez del mismo ramo, reglamentación que no comparte por considerarla inconveniente Hecho el anterior estudio podemos concluir:

Primero.- La conciliación como institución general nació en Holanda, y como instituto de carácter laboral, se estructuró por primera vez en Inglaterra.

Segundo.- Sobre el estado actual de la conciliación, se puede afirmar que es de aceptación casi universal, y en unas legislaciones se ha hecho extensiva al campo del Derecho Civil, tramitándose de acuerdo al Procedimiento Civil, por estar incorporado en este el proceso Laboral, como en el caso de Francia, Italia y España.

Tercero.- La conciliación es espontánea y libre, y ocurre en cualquier estado del juicio, sin que ello implique pérdida de su autonomía.

Cuarto.- El funcionario que interviene en la conciliación no vá a juzgar, y ello es indiscutible, porque su misión se limita a sugerir fórmulas de arreglo y a percatarse del ánimo conciliatorio o de su ausencia.

Quinto.- El Estado asume la tutela de los derechos de los trabajadores y por tal virtud, las normas que consagran sus derechos asimilan el carácter de disposiciones de orden público, y por tal se desprende el hecho de la irrenunciabilidad como consecuencia lógica.

Sexta.- La conciliación puede intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda.

Septima.- Es competente para conocer de la conciliación tanto el inspector del trabajo como el juez del mismo ramo, reglamentación que no comparto por considerarla inconveniente creo que lo indicado es adscribir dicha competencia al inspector del trabajo en forma exclusiva, porque ese conocimiento del asunto que aboca el juez conciliador, deja en mayor o menor grado una noción más o menos aproximada de la composición del diferendo.

Octava.- Es de vital importancia en el acto conciliatorio, el aspecto psicológico, conocido como el Animus Conciliandi, que constituye sin duda alguna en el carácter tipificante de la conciliación.

Novena.- El arreglo conciliatorio que ha merecido el título de la validez es equiparable a la sentencia, sino desde el punto de su fuente, si lo es respecto a su fin y sus efectos.

Decima.- Por otra parte la desición desde el punto de vista de los efectos de cosa juzgada formal, se refleja en su inmutabilidad que se traduce en una prohibición al juez de volver a decidir el litigio ya decidido.

Undecima.- La conciliación en los conflictos colectivos tiende a lograr la armonía voluntaria de las fuerzas en choque. La conveniencia de esta institución en el derecho colectivo radica en evitarles la necesidad de llegar a la huelga, procedimiento violento así ésta sea desarrollada pacíficamente ya que representa la ruptura de toda relación laboral.

Frente a las anteriores consideraciones entendemos como "Consiliación", el acto consensual en virtud del cual las partes logran una solución justa de las controversias, en efectos de cosa juzgada, y en presencia de un funcionario del Estado.

F I N