

TRANSACCION Y CONCILIACION EN MATERIA LABORAL

MARCOS ISAIAS RAMIREZ LUNA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO

FACULTAD DE DERECHO

PASTO, 1953

TRANSACCION Y CONCILIACION EN MATERIA LABORAL

MARCOS ISAIAS RAMIREZ LUNA

Trabajo de investigación dirigida presentado como requisito parcial para optar al título - de Abogado.

Director: Dr. LUIS A. LAGOS -
PANTOJA.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
PASTO, 1983

NOTA DE ACEPTACION

Pasto, Octubre 13 de 1.983

Doctor
HAMILTON LASSO MOLINA
Secretario Académico Facultad de Derecho
Universidad de Nariño
La ciudad.

Apreciado doctor:

De la manera más atenta, le manifiesto que he asesorado y su
pervisado el Trabajo de Investigación Dirigida denominado "TRAN -
SACCION Y CONCILIACION EN MATERIA LABORAL", realizado por el egreu
sado señor MARCOS ISAIAS RAMIREZ LUNA.

Por lo tanto, considero que reúne los requisitos estatutari-
os y que debe ser admitido en sustentación.

Cordialmente,

LUIS A. LAGOS PANTOJA
Decano
Director investigación.

Presidente de jurado

Jurado

Jurado

Este trabajo lo dedico a mis padres, por el amor que les profeso y en agradecimiento a sus sacrificados desvelos para educarme. También a todos mis hermanos, especialmente a Guadalupe.

MARCOS ISAIAS RAMIREZ LUNA

AV
F
D348.7
R173
E14



UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

No. 31100
Valor \$3.000 =
Fecha 5-11-84
Fac. *Quelva*
Librería

Ej. _____
Vol. _____
Don. _____
Canje. _____
Comp. _____

"La Facultad no se hace responsable de -
las opiniones emitidas en este trabajo, -
las cuales deben considerarse como propi-
as de su autor." (Artículo 14, Acuerdo -
número 074 mayo 10 de 1.983 Consejo de -
Facultad).

31100

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION.....	IX
1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	1
1.1 Concepto y tratamiento en el derecho civil.....	2
1.1.1 Naturaleza y fundamentos jurídicos.....	6
1.1.2 Características.....	8
1.1.3 Elementos fundamentales.....	9
1.2 Concepto y tratamiento en el derecho laboral.....	14
1.2.1 Naturaleza y fundamentos jurídicos.....	17
1.2.2 Características.....	19
1.2.3 Elementos fundamentales.....	20
1.3 Paralelo entre la conciliación y la transacción...	22
2. ASPECTOS COMUNES A LA TRANSACCION Y A LA CONCILIA- CION (En cuanto al derecho material en lo laboral)	26
2.1 Confluencia sobre estas figuras de los principios- generales del Código Sustantivo del Trabajo, espe- cialmente los principios de la irrenunciabilidad y carácter de orden público de las normas que regu- lan el trabajo humano dependiente, del mínimo de - derechos y garantías a favor de los trabajadores y del efecto general inmediato que tienen las leyes- laborales.....	26
2.2 La transacción y la conciliación enfrentados al - principio común de la autonomía de la voluntad....	34
2.3 Momentos de la transacción (antes, durante o des- pués del contrato de trabajo) y de la conciliación (antes y durante el proceso)	

2.4	Transacción y conciliación frente a la revisión, - suspensión, duración y terminación del contrato de trabajo.....	42
2.5	Conciliación y transacción frente a las obligacio- nes del patrono yndel trabajador.....	44
2.6	Transacción y conciliación con el menor trabajador	46
3.	ASPECTOS PROCESALES COMUNES A LA TRANSACCION- Y A LA CONCILIACIÓN LABORALES.....	49
3.1	Validez.....	50
3.1.1	Requisitos de fondo.....	53
3.1.2	Requisitos de forma.....	54
3.2	Proposición y trámite de la transacción y - de la conciliación como excepciones dentro - del proceso laboral.....	60
3.3	Prueba de las figuras tratadas. Valor de - las declaraciones hechas por las partes en - la audiencia de conciliación y en el docu - mento de transacción.....	62
4.	ASPECTOS PRACTICOS DE LA TRANSACCION Y DE LA CONCI LIACION.....	66
4.1	Frecuentes errores de apreciación e interpreta - ción.....	69
4.2	Desconsideración de su esencia. Consecuencias....	74
4.3	Abusos en la transacción. Abusos en la concilia - ción.....	75
	CONCLUSIONES.....	80

	Pág.
RECOMENDACIONES.....	83
CITAS.....	85
BIBLIOGRAFIA.....	88

INTRODUCCION

Al desarrollar el tema propuesto como objeto de trabajo de investigación dirigida, hemos tenido en cuenta las normas que rigen y reglamentan este requisito para la opción del título de Abogado. Al efecto presentamos el correspondiente plan de trabajo al Director del Comité de Investigaciones Socio-Jurídicas, concordando con él las reformas más apropiadas al caso; en el paso siguiente, en el desenvolvimiento del trabajo, conté con la apreciable asistencia permanente de la persona del Director designado con ese fin, nombrado por mi propia sugerencia, actos de los que quedo agradecido del doctor LUIS A. LAGOS PANTOJA por su generosa voluntad al asesorarme y por la colaboración que de principio a fin me prestara.

También tuvimos presente desde el momento de enfrentarnos a la escogencia del tema a profundizarse e investigarse, nuestro criterio claro de que esta clase de tareas, si ciertamente son un requisito para optar al título, no han de ser desaprovechadas ni por el estudiante ni por la Facultad, inclinándose por tópicos exclusivamente teóricos y por demás generales, apartados de nuestra propia vivencia social, jurídica, económica o política sino que, por el contrario, han de representar el producto de nuestras pe -

queñas o grandes experiencias en las que encontremos errores o aciertos dignos de examen, las que ya metodizadas y ya convertidas en un cuerpo ordenado de profundización, de comparación con lo teórico o con la misma práctica llevada a efecto en otras regiones o en otros tiempos y circunstancias, nos sean útiles para devolverle a la misma vida práctica algo más consistente, estudiado y elaborado. En resumen, queremos decir que la investigación ha de nacer de motivaciones de experiencia, para ser alimentada por el ordenado y metódico estudio, para devolverse a la vida práctica con más valor.

Con el criterio anteriormente anotado, escogimos LA TRANSACCION Y CONCILIACION EN MATERIA LABORAL, que podríamos subtitular: Presición en los criterios de su aplicación; diferencias con los pactos civiles. Ello en vista de que nuestro corto desempeño profesional, dos años de ejercicio, nos indicó que en el derecho laboral esas dos instituciones existen como formas de autocomposición que pueden dar lugar a que los conflictos de trabajo disminuyan terminándose por el acuerdo amigable; pero, al mismo tiempo que son fuente de concordia obrero patronal, son fuente de desventajas y de abusos en contra de los trabajadores: en ocasiones es la equivocada interpretación que le dan los funcionarios a las normas laborales, a veces la astucia del patrono, y otras veces la posición de inferioridad de los trabajadores, las que conducen a que se den estas agresiones laborales; pero esto lo veremos a lo largo del trabajo.

Para dilucidar las dudas que queríamos despejar en el curso del trabajo, tomamos el siguiente camino: primero hicimos un acopio de todas nuestras propias experiencias en esta materia; en seguida hicimos una profundización teórica en base de textos comprometidos con el derecho laboral colombiano, y redondeamos la investigación con entrevistas directas realizadas por el suscrito - a funcionarios del trabajo, patronos, trabajadores y abogados litigantes, estos resultados fueron evaluados según quien fuera el entrevistado; todo ello nos dió una suma de datos que quisimos estampar por escrito en los textos que seguirán.

Hemos organizado el trabajo así: iniciamos con consideraciones generales que contienen los aspectos civiles y los laborales de la transacción y la conciliación, rematado con el paralelo entre ellas; para proseguir, asumimos el conocimiento de los aspectos comunes sustanciales y procesales de la conciliación y de la transacción laborales; continuamos con los aspectos netamente prácticos de ellos, que en gran número de ocasiones riñen con lo teórico y con lo legal. Al final, sacamos algunas conclusiones, y, sin pretender que sean oídas o que tengan repercusión, damos unas recomendaciones.

Aspiro así a tener cumplido mi objetivo, al menos en buena parte; y, concorde a lo dicho, la utilidad de este empeño la vislumbraré en el ejercicio profesional.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Las personas tenemos en el vasto campo de la autonomía de la voluntad, y en la variedad de actividades de la civilización contemporánea, la capacidad de ejercer nuestros derechos: disponiendo de ellos de diversa manera: incrementándolos, negociándolos, renunciando a ellos, etc., dentro de las pautas y límites que fija la ley, y, así mismo, adquiriendo obligaciones. De igual modo, como mediante contratos realizados con nuestra capacidad civil y la autonomía de la voluntad adquirimos derechos y contraemos obligaciones, tenemos la posibilidad jurídica de renunciar total o parcialmente a nuestros derechos y la facultad de deshacernos de las obligaciones contraídas, declarando extinguidas estas últimas. Para lo último, es decir, para extinguir nuestras obligaciones, la ley ha establecido los modos adecuados, y así el Código Civil ha estipulado y reglamentado once modos en el artículo 1625; de entre ellos queremos ocuparnos del contemplado en el artículo citado en su numeral 3: LA TRANSACCION. Este modo de extinguir las obligaciones también está tratado en el Código Sustantivo del Trabajo, otorgándole validez como forma de autocomposición obrero patronal en el ramo específico de las obligaciones surgidas de la relación de trabajo, siempre que cumpla con determinados requisitos; este aspecto especialmente nos ocupará en el trabajo que realizamos.

También encontramos como manera de autocomposición de obligaciones entre partes encontradas, la institución de la CONCILIACION con formalidades diferentes y características también diferentes a las de la transacción. Este instituto de la CONCILIACION lo encontramos en el procedimiento civil y en el procedimiento del trabajo. Allí una diferencia con la transacción, ésta es de derecho material, y aquella es de procedimiento. En este capítulo trataremos - las dos instituciones, en primer lugar en cuanto a sus aspectos civiles, en segundo lugar en sus aspectos laborales, haremos en seguida un paralelo entre estos dos tratamientos, y, por último, un paralelo entre estos: la conciliación y la transacción.

1.1 Concepto y tratamiento en el derecho civil

La transacción será estudiada en base del Código Civil Colombiano, el cual contempla en su artículo 1625, numeral 3, como uno de los modos de extinguir las obligaciones a la transacción y la desarrolla en los artículos 2469 y siguientes. La define como UNCONTRATO EN QUE LAS PARTES TERMINAN EXTRAJUDICIALMENTE UN LITIGIO-PENDIENTE O PRECAVEN UN LITIGIO EVENTUAL. Agregando en el inciso-final, a manera de aclaración, que NO ES TRANSACCION EL ACTO QUE SOLO CONSISTE EN RENUNCIAR UN DERECHO QUE NO SE DISPUTA.

Esta definición y la aclaración que en seguida hace el legislador ha merecido la interpretación del juzgador en razón de la frecuente confusión del concepto con otras figuras que también constituyen modos de extinguir las obligaciones, entre ellas más

También encontramos como manera de autocomposición de obligaciones entre partes encontradas, la institución de la CONCILIACION con formalidades diferentes y características también diferentes a las de la transacción. Este instituto de la CONCILIACION lo encontramos en el procedimiento civil y en el procedimiento del trabajo. Allí una diferencia con la transacción, ésta es de derecho material, y aquella es de procedimiento. En este capítulo trataremos - las dos instituciones, en primer lugar en cuanto a sus aspectos civiles, en segundo lugar en sus aspectos laborales, haremos en seguida un paralelo entre estos dos tratamientos, y, por último, h paralelo entre estos: la conciliación y la transacción.

1.1 Concepto y tratamiento en el derecho civil

La transacción será estudiada en base del Código Civil Colombiano, el cual contempla en su artículo 1625, numeral 3, como uno de los modos de extinguir las obligaciones a la transacción y la desarrolla en los artículos 2469 y siguientes. La define como UN-CONTRATO EN QUE LAS PARTES TERMINAN EXTRAJUDICIALMENTE UN LITIGIO-PENDIENTE O PRECAVEN UN LITIGIO EVENTUAL. Agregando en el inciso-final, a manera de aclaración, que NO ES TRANSACCION EL ACTO QUE SOLO CONSISTE EN RENUNCIAR UN DERECHO QUE NO SE DISPUTA.

Esta definición y la aclaración que en seguida hace el legislador ha merecido la interpretación del juzgador en razón de la frecuente confusión del concepto con otras figuras que también constituyen modos de extinguir las obligaciones, entre ellas más -

ordinariamente con la renuncia de los derechos en su totalidad, o con la novación que es la extinción de unas obligaciones a partir de la generación o surgimiento de otras nuevas. Y así el juzgador ha dicho:

"Es característico de la transacción que las partes tengan o pretendan tener un derecho con exclusión del otro en una cosa y del cual conviene en desprenderse o -meramarlo. REBAJAR PARTE DE UNA DEUDA QUE NO SE DISPUTA Y QUE SE RECONOCE POR LA OTRA PARTE, NO ES TRANSIGIR; ES SIMPLEMENTE LA RENUNCIA DE UN DERECHO" (las mayúsculas -son nuestras) Cas., 31 agosto 1920, XXVIII, 167. (1).

También el intérprete ha prevenido el aspecto siguiente:

"En ocasiones ocurre que el olvido de estos principios, (los principios que gobiernan la transacción), conduce a que se tome por transacción un fenómeno jurídico-distinto; también es muy posible que la fórmula transaccional se presente en algunos casos combinada con otras figuras, para facilitar sus resultados dirimentes. En tal evento, la convención de ese modo celebrada tendrá un carácter mixto, pero tal circunstancia no desfigura la transacción, sino que a cada una de las cláusulas compromisorias habrá que aplicarle la reglamentación legal que le corresponde, hasta donde lo permita la intención de las partes de celebrar una convención, cuyo total depende especialmente del propósito de transigir" (Cas., - 6 junio 1939, XLVIII, 268; 19 febrero 1945, LXIII, 608; - 6 mayo, CXVI, 97). (2).

La cita nos precisa que en el desarrollo del contrato transaccional se puede acudir a fórmulas que en sí mismas entrañen nuevas figuras convencionales, pero ha de tenerse que lo vertebral - en tal arreglo de la divergencia es que las partes han acudido a ella con el fin de resolver transaccionalmente sus diferencias y - que las nuevas figuras giran alrededor del acuerdo principal que-

es la transacción.

Es fundamental para el entendimiento de la transacción que és ta versa sobre litigios, sobre derechos controvertidos, sobre obli gaciones cuyo reclamo es dudoso, y que éste es el aspecto que hace que se diferencie de otras especies de contratos, el juzgador así- lo ha comprendido y nos ilustra como sigue:

"Es jurisprudencia admitida con fundamento en el ca rácter de la transacción que esta no puede referirse si- no a cuestiones controvertidas y dudosas; y por consiguí ente, la enajenación o traspaso de un derecho cierto pue de ser materia de contratos de venta o de donación, mas- no de una transacción" (Sent., 28 marzo 1931, XXXVI, 302 .) (3).

Con estas citas hemos querido hacer notorio que la definición dada por nuestro Código Civil ha olvidado incluir en ella que esen cialmente supone o implica renuncia mutua de derechos, por cuanto- limitando como limita la definición a decir que es la terminación- de un litigio pendiente o eventual, dá lugar a pensar que ello tam bién se logra mediante la novación o mediante el pago de las obli- gaciones que serían formas expeditas para esos fines.

También anotaremos que además de los litigios pendiente o e-- ventuales, puede ser objeto de transacción un litigio terminado por sentencia judicial, indicando así el pensamiento del juzgador en - la siguiente jurisprudencia:

"... la transacción puede tener también por objeto- un litigio terminado por sentencia judicial cuando esta-

no es conocida por los litigantes que celebraron la transacción" (Cas., 26 mayo 1920, XXVIII, 29) (4).

Esta interpretación se ajusta al contenido del artículo 2478, que señala: hay nulidad cuando al tiempo de celebrarse (la transacción) ya hay sentencia con autoridad de cosa juzgada sobre el pleito que se trata de definir y que las partes no hayan tenido conocimiento al momento de transigir.

Con estas apreciaciones de la jurisprudencia, podemos concluir: la definición legal colombiana de la transacción está incompleta, y para redondear nuestro concepto acogeremos las siguientes enseñanzas:

"Para que haya transacción, en el sentido estrictamente jurídico del vocablo, requiérese, según los dictados de la jurisprudencia universal, que los contratantes terminen un litigio que está por nacer, mediante el abandono recíproco de una parte de sus pretensiones, o la promesa que una de ellas hace a la otra de alguna cosa para obtener un derecho claro y preciso" (Cas., 3 -- marzo 1938, XLVI, 120). (5).

Y con más precisión:

"Lo que en realidad define y delimita esta figura-jurídica es que pone fin a un litigio o lo previene, mediante un sacrificio recíproco de las partes, sin que - en forma alguna signifique que cada sacrificio sea conmutativo y equivalente, sino que cada contendor renuncia voluntariamente a una parte de lo que cree ser su derecho. De manera que para que exista efectivamente - este contrato se requieren en especial estos tres requisitos: 1.) existencia de una diferencia litigiosa, aun cuando no se halle sub judice; 2.) voluntad e intención manifiesta de ponerle fin extrajudicialmente o de prevenirla, y 3.) concesiones recíprocamente otorgadas por la parte con tal fin." (Cas., 6 junio 1939, XLVIII, 268

19 febrero 1945, LVIII, 608; 6 mayo 1966, CXVI, 97). (6).

Recogiendo las observaciones e interpretaciones anteriores, diremos que la TRANSACCION ES UN CONTRATO EN QUE LAS PARTES TERMINAN EXTRAJUDICIALMENTE UN LITIGIO PENDIENTE O PRECAVEN UN LITIGIO EVENTUAL MEDIANTE CONCESIONES RECIPROCAS DE SUS DERECHOS. O también podríamos señalar que la transacción es la TERMINACION O PREVENCIÓN DE UNA DIFERENCIA LITIGIOSA, AUN CUANDO NO SE HALLE SUB JUDICE, MEDIANTE CONCESIONES RECIPROCAMENTE OTORGADAS POR LAS PARTES PARA TAL FIN.

1.1.1 Naturaleza y fundamento jurídicos

La transacción, por su finalidad y calidad de contrato o convención que tiene, y, además, por ser de su esencia, como lo hemos visto, implicar la renuncia recíproca de derechos o pretensiones, contrae su naturaleza de acto dispositivo de derechos conducente a la extinción de obligaciones. Es esta figura admitida por la ley en cuanto conlleva a la autocomposición de las diferencias de los particulares, quienes en lugar de acudir a las vías judiciales para que la rama jurisdiccional del Estado dirima su conflicto concurren voluntaria y libremente al arreglo amigable. Consecuencialmente, hay ahorro de energías procesales que evitan el gasto de dinero para los interesados y hay total economía procesal.

Por ser una figura que para su conformación requiere de la-

presencia de partes en diferencia, las que renunciarán a parte o a todos sus derechos en forma mutua, constituye un acto o declaración de voluntad, con todas sus consecuencias y exigencias; y así, encuadrándose en el artículo 1494, a contrario sensu, las obligaciones se extinguen por el concurso de las voluntades de dos o más personas, e impone, de acuerdo con el artículo 1495 del C. C. UN ACTO POR EL CUAL UNA PARTE SE OBLIGA PARA CON OTRA A DAR, HACER O NO HACER ALGUNA COSA. Pudiendo ser cada parte, para seguir con los dictados de la norma citada, de una o de muchas personas.

De la misma manera, en su condición de contrato, requiere la capacidad legal de las personas que concurren a hacer disposición de sus derechos o pretensiones, el consentimiento de ellas libre de vicios, y unos objeto y causa lícitos.

Conforma este contrato, parte de la gama de negocios jurídicos que las personas podemos realizar en uso de la libre autonomía de la voluntad. Aclarando que no todo puede ser objeto de transacción, sino aquello que está en las manos de los particulares disponer, por lo tanto, no podrá transarse aquello que la ley prohíbe: transacción ante acciones criminales; transacciones referidas al estado civil de las personas, para poner solo estos dos ejemplos.

El legislador ha visto que la transacción es una institución de derecho sustancial, sometida a la posibilidad de los particulares de acudir o no acudir a ella como medio cordial y amigable de solucionar sus divergencias y reclamos de derechos, que es digna de la protección legal, por cuanto concurre a guardar la armonía

de los intereses privados, obviando las dificultades judiciales y evitando la intervención del Estado en asuntos en los que las personas tienen voluntad de avenirse sin apremios ni presiones.

1.1.2 Características

El contrato de transacción tiene las características que enseguida enunciamos:

a) Es bilateral, ya que impone obligaciones recíprocas, como también exonera de parte de ellas o de algunas de ellas.

b) Es oneroso, por cuanto las partes deben hacerse mutuas concesiones o renunciadas.

c) No es necesariamente conmutativo, en cuanto que las renunciadas o concesiones pueden ser o no equivalentes.

d) Es un contrato principal, y alrededor de él pueden surgir otros contratos u otras convenciones, que de resultar válidas o nula la transacción estos últimos correrían la suerte de la convención de autocomposición.

e) Es consensual, por perfeccionarse por el solo consentimiento de las partes, no está sometido a formalidad alguna en su celebración, excepto cuando en ella se comprometen bienes raíces.

f) Hace tránsito a cosa juzgada de última instancia.

La jurisprudencia señala que este contrato se celebra en consideración a la calidad o a las condiciones particulares de la persona con quien se lleva a efecto, y por ello es un contrato intuitu personae.

También resaltamos su característica fundamental, aquella que hace que este contrato se distinga claramente de los demás : debe recaer sobre cosas dudosas, es decir, sobre obligaciones y derechos que están en disputa en cuanto a su existencia y extensión, poniendo fin a éstas cuando son materia de litigio o previniendo éste mediante renunciaciones recíprocas (Cas., 6 junio 1939, XLVIII, 268; 19 febrero 1945, LVIII, 608; 6 mayo 1966, CXVI, 97) (7).

1.1.3 Elementos fundamentales (esenciales y naturales)

Como contrato que es la transacción, como acto de disposición de derechos, necesita de la concurrencia de los requisitos exigidos para la validez y existencia de todos los contratos, y así, es necesario que las partes que concurren a esta convención sean capaces, con capacidad absoluta, ya para adquirir obligaciones, y, ya principalmente para despojarse de parte de sus derechos para hacer tránsito a la avenencia en el conflicto. Esa capacidad de las personas debe consultar las normas civiles que la reglamentan y, además ha de utilizarse con libertad, con autonomía de la voluntad y consentir sin vicios tales como el error, la fuerza, o el dolo, es

tos aspectos también gobernados por las normas generales que cobijan a todos los actos, contratos y declaraciones de voluntad. Ha de conformarse este modo de extinguir obligaciones mediante contrato, por causa y objeto lícitos; es decir, que no sean su fuente y su finalidad contrarios a la ley, a la moral ni a las buenas costumbres, repitiendo el ejemplo: no se puede transigir lícitamente sobre el estado civil de las personas.

Ya específicamente hablando de los elementos distintivos del contrato de transacción encontramos que contiene:

"El contrato de transacción supone como condiciones de su formación: a) el consentimiento de las partes b) la existencia actual o futura de una desavenencia, disputa o desacuerdo entre las mismas; c) la transacción supone recíprocamente de concesiones o de sacrificios por parte de cada uno de los contratantes. Esta es la circunstancia que distingue la transacción de la simple renuncia de un derecho, de la remisión de una deuda, del desistimiento. No es necesario, sin embargo, que las transacciones respectivas de las partes sean de la misma importancia, y de equivalencia exacta, - las unas a las otras." Sent. 22 marzo 1949, LXV, 634. - (8).

Con la transcripción de la anterior jurisprudencia, y los datos que se han venido aportando a lo largo de lo expuesto, podemos concluir que los elementos que fundamentalmente delimitan e identifican a la transacción como una figura que no se ha de confundir con ningún otro convenio ni con ningún otro modo de extinguir las obligaciones son:

- 1) Existencia de derechos y obligaciones cuya vida jurídica

o su extensión están en duda;

2) Voluntad y consentimiento manifiestos de las partes de solucionar sus disputas, ya estén éstas en litigio judicial, ya éste haya terminado mediante sentencia y las partes conozcan su contenido, o ya sea que aún no se ha despertado el litigio judicialmente.

3) Concesiones recíprocas de sus derechos, o sacrificios de estos.

Por el estudio realizado, por el examen hecho a diferentes autores del derecho civil, particularmente a los estudiosos del procedimiento en esta materia, por las indagaciones realizadas, establecemos que la consiliación es una institución encaminada a terminar litigios ya en curso; pero que está a punto de desaparecer del ámbito del derecho común. Hemos establecido que históricamente, - incluso desde el derecho romano, se venía utilizando esta institución como forma de composición amigable con la dirección o al me - nos la presencia de un tercero, generalmente funcionario estatal, de los litigios. Pero las referencias legales colombianas del momento son únicas, ya que exclusivamente está determinada como uno de los pasos procesales dentro del procedimiento verbal; para los demás procesos: ordinario y abreviado, ni ninguno otro, está exigida ni se reglamenta. De ahí que este trabajo nos dé una remisión o referencia mínima a ella, y teniendo en cuenta que nos servirá como término de comparación con el objeto principal de la investigación. No así la transacción, como se ha visto, la ley civil le-

concede amplio y especial tratamiento; sucediendo cosa contraria - en el derecho laboral, en el cual más importancia se dá a la conciliación que a la transacción, y en el cual sus doctrinantes abogan por la desaparición o abolición de la transacción como forma de resolver los conflictos laborales. Tal fenómeno, que invierte los factores según la rama de derecho que se trate, a nuestro parecer tiene raíz en lo siguiente: en el derecho civil existe y se tiene de al imperio de la autonomía de la voluntad y de la libertad plena para las partes en la adquisición de derechos y sujeción a obligaciones, tratando siempre de sostener que las partes y los sujetos de derecho civil están en pie de igualdad, por tanto, sus conflictos más tienden a autocomponerse mediante la transacción que es convenio o contrato privado, que por conciliación con forzada ingerencia del Estado por medio de sus funcionarios; en cambio, en el derecho laboral se tiende a la protección de la parte débil de las relaciones de trabajo, sosteniendo que el trabajador no está en igualdad de condiciones con su patrono, que no es autónomo ni libre para contratar ni establecer estipulaciones en dicha contratación, por lo cual para la autocomposición de los conflictos requiere en mayor grado la intervención del Estado con la presencia de un funcionario capacitado para protegerlo en su derechos y evitar los abusos patronales, los que en tratándose de arreglo privado o transacción tienden a atropellar los derechos del empleado x- quien de ordinario ignora sus derechos.

Asumimos, con las salvedades hechas, el estudio de la conciliación en materia civil:

Conceptualmente delimitamos a la conciliación como un arreglo amistoso por medio del cual las partes litigantes avienen sus diferencias civiles, poniéndole fin al pleito y al proceso ante un juez civil.

Esta institución es de naturaleza procesal, está contemplada por el artículo 445, que corresponde al libro 30. título 23 del C. de P. C. que trata sobre el proceso verbal. Y es el numeral 30. de ese imperativo el que establece que en la primera audiencia del proceso verbal, luego de la demanda y la contestación a ella, o vencido el término para su contestación, y habiéndose señalado fecha y hora para su celebración:

El juez exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio de sus diferencias, y podrá proponer las fórmulas de avenimiento que estime equitativas. Si las partes llegan a un acuerdo se levantará acta en que se deje testimonio de la conciliación. El acta será firmada por aquellas, el juez y el secretario, y producirá efectos de cosa juzgada; de ella se expedirá copia para cada una de las partes.

Y el numeral 4 del mismo artículo previene el paso a seguir en caso del fracaso de la conciliación, así:

Fracasada la conciliación, en la misma audiencia el juez oirá al demandado para que proponga excepciones y pida las pruebas que pretenda hacer valer,...

En ningún momento podemos señalar que esta conciliación sea un modo contractual, ni que sea un modo de extinguir obligaciones cuya existencia y extensión están sometidas a litigio; pero sí a

firmamos que en ella cabe hasta la renuncia de los derechos que se pretendan hacer valer. Tampoco podemos afirmar que a este paso procesal lo caracteriza la voluntad libre de las partes de concurrir a él, sino que es, por su índole de procesal y de orden público, un paso que ha de agotarse, así las partes no tengan intención de conciliar, y en caso de llegar a acuerdo se trata de poner fin al proceso.

Como hemos dicho, solo está exigida para los procesos verbales. Además se requiere la presencia del juez civil que conoce del negocio.

Abonemos un aspecto: la norma citada dá facultad al juez civil para proponer fórmulas de avenimiento, las cuales, como es obvio en arreglos amigables, no es de forzosa aceptación; y anotaremos que en esta conciliación procesal civil el juez se limita si se llega a un acuerdo a TESTIFICAR sobre lo acordado, no es, pues, que se someta a su aprobación o vigilancia esta diligencia.

1.2 Concepto y tratamiento en el derecho laboral

La transacción en cuanto a su concepto se remite a las normas de índole civil, por tal motivo es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual. A este concepto le podemos hacer las mismas observaciones que expusimos para este contrato en materia civil.

Valgan en este punto las consideraciones expresadas en lo indicado antes respecto de la alteración de factores de importancia de la transacción y la conciliación cuando son civiles o son laborales. Repetimos que si el estudio y aplicación son civiles, mayor interés y más importancia la tiene la transacción que la con li aci ón; y, siendo el análisis, la aplicación, tocantes al derecho del trabajo, tiene más consideración y valor la conciliación antes que la transacción.

Anotaremos, sin embargo, algo importante, que de pertenecer - al punto de los paralelos que serán expuestos, adelantamos: en materia civil la transacción no conoce límites, vale tan solo que - las concesiones sean recíprocas, mutuas, sin que importe su equiva lencia; en materia laboral, la transacción, al tenor del artículo 15 del C. S. del T. es válida "salvo cuando se trate de derechos - ciertos e indiscutibles". Tal salvedad está propuesta como impera tivo legal en dirección a proteger los derechos del trabajador, - quien no puede renunciar a sus derechos, pero, entendemos nosotros que de parte del patrono si puede haber renuncia, ya que él si tie ne disposición libre de su derechos y no tiene restricción alguna - para disponer de los beneficios que la ley le concede o de su pa - trimonio.

De ahí que la fundamental identificación de la transacción la boral corresponda a la limitación que ella tiene, de operar y ser - válida en cuanto trate y cubra derechos dudosos, discutibles e in o ci ertos. El Estado, legalmente, ha optado por la protección de -

los intereses de los trabajadores y ello hace que más se incline por la conciliación en la que tiene directa vigilancia.

Las normas del trabajo han estipulado el mínimo de derechos y garantías que cobijan al trabajador, además de normas protectoras a ellos, son estas garantías y estos derechos mínimos los que no pueden afectarse, desconocerse o atropellarse cuando se transa y, por lo mismo, cuando el juzgador o el funcionario del trabajo examina una transacción en su validez, no se inquietará exclusivamente en lo atañadero a la ausencia de dolo, error, violencia, si no que también observará si los derechos del trabajador están completos en su reconocimiento y totales en su pago; si ello no sucede se podrá anular o revisar el acto o contrato de transacción, ancudiendo entonces a la autocomposición vigilada como es la conciliación, o recurriendo al proceso judicial pertinente.

Como hemos afirmado que la conciliación laboral tiene más majestad e importancia en lo laboral, a continuación nos adentramos en su conocimiento:

La legislación del trabajo no trae ni en la parte sustancial ni en la procesal una definición o concepto de lo que ha de entenderse por conciliación; pero la reglamenta, indicando cuándo se puede o se debe celebrar, cómo se tramitará, cuál es el papel del funcionario que interviene, y demás aspectos procesales, e indica los efectos de la conciliación y del documento que la contiene. - En cambio, la doctrina trae su concepto elaborado en base de los-

identificativos de ella; como son: la intervención del funcionario del Estado, la búsqueda autocompuesta y amigable de solución a un conflicto llevado a estrados o en camino de presentarlo ante ellos, y su imposición procesal como requisito forzado en el cumplimiento en tanto que es etapa necesaria para proseguir el juicio iniciado. Y es KROTOSCHIN citado por ORTEGA TORRES quien nos dice:

"... es el método por el que se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, hallen la solución del conflicto y rehagan mediante un acuerdo sus relaciones intergrupales" (9).

Nos manifestamos conformes con la definición citada siempre que la califica como método, pues no podríamos incluirla en la categoría de los contratos, y en su calidad de instituto procesal de imperativo cumplimiento, así mismo por lo que contempla la intervención del conciliador -que es funcionario del Estado- con aporte activo y auxiliar de las partes en conflicto y por establecer la finalidad de la institución que es encontrar solución a las divergencias y fundamentalmente los señalado en la parte final: rehacer un armónico acoplamiento en lo que el autor citado llama relaciones intergrupales.

1.2.1 Naturaleza y fundamento jurídicos

La legislación laboral colombiana se circunscribe dentro del contexto de regir las relaciones capital-trabajo de modo armónico, por lo tanto es de aquellas que, al decir de GONZALEZ CHARRY, "en defensa de ese principio utilizan todos los recursos para provocar

tales avenimiento y concordia" (10). Es más, la ley laboral manifiesta tanto interés en el arreglo amigable, conciliatorio, como desarrollo a los expresado en la Constitución Nacional respecto del tópicó, y vemos cómo la intención de lograr la integración equilibrada y armónica es desprendimiento de la voluntad del Constituyente cuando expresa en su artículo 32 que:

Se garantizan la libertad de empresa y la iniciativa privada dentro de los límites del bien común, PERO LA DIRECCION GENERAL DE LA ECONOMIA ESTARA A CARGO DEL ESTADO, ESTE INTERVENDRA, POR MANDATO DE LA LEY, EN LA PRODUCCION, DISTRIBUCION, UTILIZACION Y CONSUMO DE LOS BIENES Y EN LOS SERVICIOS PUBLICOS Y PRIVADOS, PARA RACIONALIZAR Y PLANIFICAR LA ECONOMIA A FIN DE LOGRAR EL DESARROLLO INTEGRAL.

INTERVENDRA TAMBIEN EL ESTADO, POR MANDATO DE LA LEY, PARA DAR PLENO EMPLEO A LOS RECURSOS HUMANOS Y NATURALES, DENTRO DE UNA POLITICA DE INGRESOS Y SALARIOS, CONFORME A LA CUAL EL DESARROLLO ECONOMICO TENGA COMO OBJETIVO PRINCIPAL LA JUSTICIA SOCIAL Y EL MEJORAMIENTO ARMONICO E INTEGRADO DE LA COMUNIDAD, Y DE LAS CLASES PROLETARIAS EN PARTICULAR.

Y, anteriormente a esta disposición, en la misma carta fundamental nos expresa en su artículo 17 que el trabajo, siendo obligación social tendrá el goce de LA ESPECIAL PROTECCION DEL ESTADO.

De ahí que el C. S. del T. en sus PRINCIPIOS GENERALES, consagra que el objeto del Código es lograr la justicia social en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (art. 1); y a renglones seguidos, también como principios generales, establece la protección al trabajo (art. 9); los mínimos derechos y garantías de los trabajadores (art. 13); el carácter de orden público e

irrenunciabilidad de las disposiciones y los derechos y prerrogativas que ellas establecen (art. 14).

La conciliación está estatuida como exigencia procesal, por ello el doctor GONZALEZ CHARRY expresa que es ella uno de los presupuestos procesales, "que ha de cumplirse so pena de nulidad" (11); con requisitos y formalidades específicas, que veremos en su momento.

1.2.2 Características

En el derrotero de este estudio hemos visto ya algunas de ellas, pero compendiamos estos puntos así:

a) su caracter procesal y de orden público: si no se evacua la oportunidad e intento de conciliación, el proceso laboral se afecta de nulidad.

b) está comprometida con el interés público del Estado de armonizar las dos fuerzas motoras de la economía y del proceso de desarrollo, progreso y evolución del país: capital y trabajo.

c) el Estado por medio del funcionario administrativo o judicial que lo representa quiere intervenir activamente dentro de ella, ya como amigable componedor, ya como vigilante de que las normas se cumplan totalmente.

d) en ella se protegen, o se intenta proteger, los derechos mínimos y las garantías también mínimas establecidas a favor de los trabajadores.

e) no es un contrato, es un método de autocomposición en el que tiene ingerencia un tercero que es el funcionario estatal.

f) el resultado conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada.

g) se puede llevar a efecto antes de iniciar el proceso o se realiza imperativamente en él.

1.2.3 Elementos fundamentales

Al tratar la transacción en materia civil, anotamos que ella ha de tener necesariamente como personas intervinientes a quienes ostenten capacidad de disposición y de compromiso y puedan consentir libremente, y que como todo contrato debería suponer causa y objeto lícitos. Para la transacción y la conciliación laborales operan iguales requisitos generales, solo que anotaremos algunas particularidades respecto a lo laboral: concede el C. S. del T. la oportunidad de que las personas menores de dieciocho años puedan comprometer su fuerza laboral al servicio de un patrono siempre que obtengan con antelación la autorización de sus padres o representantes legales, del juez o del Inspector del trabajo o de la primera autoridad político administrativa del lugar. Una vez que obtienen autorización, adquieren también lo que se ha llamado

la capacidad procesal anticipada que complementa su facultad de ser virse de sus habilidades de empleado; por lo cual, el menor trabajador puede transar, y puede también conciliar sobre las diferencias que surjan con su patrono en el decurso o al fin de sus relaciones laborales; y más todavía esta autorizado para conciliar, acto en el cual cuenta con la asistencia del funcionario del trabajo que parti cipa en ella. Y respecto de algunos trabajadores mayores de cierta edad, se les permite transar renunciando a sus derechos de jubilación, vejez, etc., y a quienes están afectados de alguna enfermedad o invalidez se les permite hacer renunciaciones de derechos que proven gan de ellas.

Una vez se tenga el elemento capacidad, se ha de observar el e lemento consentimiento, el que puede sufrir vicio: dolo, fuerza, e rror y por tales motivos puede ser impugnado, aún tratándose de con ciliación que, a pesar de la presencia del funcionario del Estado, puede estar viciada.

En cuanto a objeto y causa lícitos mantendremos lo dicho en la parte tratada al hablar de transacción en civil. Solo que aclara mos que cuando se renuncia a derechos ciertos e indiscutibles, ya en conciliación o ya en transacción, los autores manifiestan que ta les actos están viciados de nulidad por tener objeto ilícito.

Aludiendo a los elementos ya propios de la conciliación, a a aquellos que hacen que este acto sea diferente a todos los demás ac tos jurídicos, precisamos:

a) Es un acto en el que intervienen dos partes y un avenidor amigable y activo que representa al Estado.

b) Existencia de un litigio laboral, o de una diferencia aún no reclamada judicialmente surgida de relaciones laborales.

1.3 Paralelo entre la conciliación y la transacción

En primer lugar veamos las diferencias o, mejor, hagamos el - Paralelo entre la transacción y la conciliación civiles:

- 1.- Ambas son formas legales de autocomposición,
- 2.- Para las dos es necesario reunir los requisitos de consentimiento, capacidad, y objeto y causa lícitos,
- 3.- La transacción es una institución sustancial, la conciliación es instituto procesal,
- 4.- La transacción concurre a prevenir litigios o terminar los extinguiendo obligaciones; en tanto, la conciliación se dirige a terminar un litigio que se tramita por proceso verbal,
- 5.- La transacción es una institución a la que las partes concurren voluntariamente; mientras, a la conciliación se acude forzadamente,
- 6.- Ambas hacen tránsito a cosa juzgada en ultima instancia,
- 7.- En la transacción se tiene que debe haber renuncia o despojo mutuo de derechos. La conciliación puede no ser aceptada, o puede terminar en renuncia total de pretensiones,
- 8.- La transacción es acto extrajudicial y privado de las -

partes, la conciliación es acto procesal y efectuado ante juez ci
vil,

9.- La transacción es un contrato, no así la conciliación -
que es un métodos de avenencia amigable dentro de un litigio,

10.- La transacción tiene uso más frecuente y tiende a su u-
tilización en mayor proporción, cosa que no sucede con la conciliación que es de utilización en procesos verbales y está a punto de desaparecer como institución procesal civil.

Veamos, en segundo lugar, el paralelo entre transacción ci-
vil y transacción laboral: gozan ellas de aspectos afines en ma-
yor cantidad que de diferencias: surgen como instituciones mate-
riales; concuerdan en idéntico concepto; tienen efectos iguales;-
difieren en cuanto a la capacidad que tienen los contratantes de-
la transacción: en civil se necesita la capacidad legal civil y -
en los otros pueden concurrir aquellos que gozan de la capacidad-
procesal anticipada nacida de la autorización para desempeñarse -
como trabajadores en las relaciones laborales; y se diferencian-
también en cuanto a los límites que tienen para tratar renunciati-
vamente sus derechos, en lo civil con total amplitud, en lo labo-
ral respetando los límites que tienen para su movilidad de dispo-
sición y renuncia, sin transgredir los mínimos fijados por la ley
En cuanto a la frecuencia en su utilización es inversa, mientras-
más se dá el contrato transaccional, con interés entre las par -
tes, con fuerza de cumplimiento y de respaldo estatal y legal en-
materia civil, en los asuntos laborales es menor y el respaldo le-
gal y estatal está condicionado a requisitos que se vienen expo -

niendo.

A continuación, proponemos el paralelo entre la conciliación civil y la conciliación laboral:

1.- En civil y en laboral son instituciones procesales,

2.- Ambas están regidas por un funcionario, pero en lo civil solamente por el juez del ramo; en cambio, en lo laboral, lo puede ser por el juez laboral o por el inspector de trabajo,

3.- La conciliación civil ocurre necesariamente dentro del proceso y con carácter judicial; la conciliación laboral puede ocurrir antes del proceso, con carácter administrativo o extrajudicial, o ante el juez, y es extraprocesal o también dentro del proceso,

4.- En ambas se presenta la intervención activa del funcionario; pero en civil el juez, en el evento de lograr la conciliación dá testimonio de ella; en laboral debe impartirle su aprobación,

5.- La finalidad de la conciliación civil es el prevenir el avance de un litigio que se puede resolver amigablemente; en laboral está comprometido el interés social, el orden público y la protección de los delineamientos de armonía y equilibrio de las fuerzas capital trabajo.

6.-m En civil se puede dar la renuncia total de derechos y pretensiones; no así en laboral, en donde se custodian las prerrogativas y derechos mínimos irrenunciables del trabajador,

7.- Ambas hacen tránsito a cosa juzgada,

8.- También la capacidad juega papel importante: en laboral se presenta la oportunidad de que un menor de edad debidamente autorizado para trabajar concorra directamente a reclamar sus derechos, sin que ello pueda ocurrir en procesal civil,

9.- En la conciliación del procedimiento civil es un paso indispensable dentro del proceso verbal y los asuntos sujetos a ese trámite; en cambio, en laboral se le previene y se le exige en el proceso ordinario, y en todos los demás procesos, excepto en el juicio ejecutivo,

10.- El uso de esta figura es escaso en civil y muy frecuente y de gran importancia en laboral.

En cuanto a las afinidades y diferencias entre la transacción y la conciliación laborales, aunque ya se tienen pautas después de lo tratado diremos algo corto al respecto:

Hay aspectos ya tratados cuando hablamos de compararlas en lo civil: su naturaleza, sustancial la transacción, procesal la conciliación; privada y extrajudicial la primera, pública y antefuncionario la segunda; su efecto de cosa juzgada en última instancia es común; la transacción es un contrato o convención, la conciliación es un método o instrumento procesal de arreglo amigable. Es de más frecuente uso la conciliación que la transacción laboral. Pero a ambas las gobiernan los límites de la autonomía de la voluntad, las restricciones a la libertad de estipulación por el respeto a los mínimos derechos y garantías del trabajador.

2. ASPECTOS COMUNES A LA TRANSACCION Y A LA CONCI -
LIACION (En cuanto al derecho material en lo -
laboral)

A pesar de la disimilitud de estas figuras, cuentan ellas con imperativos que las gobiernan y encuadran, dándoles límites máxi - mos que no pueden romper: unos son los principios generales del Có digo Sustantivo del Trabajo comprendidos en el título preliminar - del mismo, otros son parte del articulado que regula aspectos ya - específicos de las relaciones laborales y, otro más en el que con - vergen, chocando con él, que es el principio común, proveniente -- del derecho civil: el de la autonomía de la voluntad.

De entre los principios generales citados, hemos tomado, por - ser de preponderante incidencia en los puntos objeto de nuestra in - vestigación, los que subsiguientemente traemos a examen:

- 2.1 Confluencia sobre estas figuras de los principios generales - del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente los princi - pios de la irrenunciabilidad y carácter de orden público de - las normas que regulan el trabajo humano dependiente, del mí - nimo de derechos y garantías a favor de los trabajadores y - del efecto general inmediato que tienen las leyes laborales.

Los principios enunciados en el epígrafe están contenidos res - pectivamente en los artículos 14, 13 y 16 del C. S. del T. EVITA - mos en este estudio el análisis separado de ellos, por cuanto van

sobre manera ligados: cuando se habla de irrenunciabilidad se toca el punto límite de la contratación y de todo acuerdo, cual es: el mínimo de derechos, y al mirar el carácter de orden público que -- tienen las normas, debemos examinar, consecucionalmente, su aplicación general inmediata.

Observemos los artículos 15 y 16 del Código Civil Colombiano, que traen la referencia a la renuncia de derechos: nos dicen que podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que solo miren el interés individual del renunciante, y que no esté prohibida la renuncia. En el mismo sentido, no podrán derogarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden y las buenas costumbres. Es así como estas normas civiles traen la regla general de la facultad de la renuncia de los derechos, y consagran como excepción la irrenunciabilidad de los mismos cuando la ley lo prohíba expresamente, y siempre que estén en ellos comprometidos el orden y las buenas costumbres. Sucediendo cosa distinta en el derecho laboral: aquí se consagra como regla general la irrenunciabilidad de los derechos concedidos a los trabajadores y como excepción la posibilidad de hacerlo cuando se presten algunas condiciones, ya que en el cumplimiento de las normas laborales tiene interés especial el Estado. Aquí confluyen el interés social y el orden público.

Es preciso en este punto recoger algunos conceptos que los tratadistas han dado de orden público: GONZALEZ VALENCIA, citado por ORTEGA TORRES, dice que de orden público son "Todas aquellas -

disposiciones en que la sociedad está interesada y que miran al interés social y no al individual" (12); VALENCIA ZEA, también citado por ORTEGA TORRES, nos enseña: "El orden público está representado por todos aquellos principios que constituyen las bases necesarias de nuestra vida social" (13).

La jurisprudencia nos aporta algunos criterios:

"Las leyes de orden público, según el concepto de BEUDANT, son las que tienden a asegurar la organización que posee una sociedad para su normal y correcto funcionamiento, y tienen como característica predominante que interesan más a la comunidad que a los hombres individualmente considerados y se inspiran más en el interés general que en el de los individuos." Cas., 27 junio 1940, XLIX, 569; Sent., S. de N. G. , 14 julio 1943, LV, 750. (14).

Las leyes del trabajo, pertenecen a aquellas de orden público y se enfilan dentro de las características de los conceptos dados arriba: miran al interés social y no al individual, ya sea de patronos o trabajadores individual y particularmente considerados, gobiernan en interés de todas las personas trabajadoras; constituyen las bases de nuestra vida social y económica por lo que la misma Carta Fundamental establece en el artículo 17 que el trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado y consiguientemente debe proteger los derechos y prestaciones nacidos de él.

En capítulo anterior habíamos establecido que el Estado Colombiano constitucionalmente busca la armonía y equilibrio entre las-

dos grandes fuerzas que rigen la economía, el esquema social, la vida política, y que marcan el progreso y desarrollo de los pueblos, a saber: el capital y el trabajo; inclinándose nuestro Estado por la protección del trabajo, del trabajador y de sus derechos, dentro de los marcos de la armonía y el equilibrio. Respecto de la actitud proteccionista del Estado en el derecho laboral, los autores FRANCISCO NIÑO T. y ROBERTO MEJIA E. manifiestan:

"Se ha dicho que la legislación laboral es una legislación clasista, lo que significa que fue dictada con el objeto de favorecer a la clase económica desamparada, para eliminar así la situación de inferioridad en que se encuentra el trabajador frente al capitalista, inferioridad que, si no fuera por la legislación laboral, lo llevaría a aceptar toda clase de exigencias que el patrono le hiciera." (15).

COMO FORMA LEGAL DE GARANTÍA DE ESA PROTECCION , EL ARTICULO 13 del C. S. del T. ha consagrado que las disposiciones en él contenidas representan el mínimo de derechos y garantías reconocidas y brindadas a los trabajadores. Y, en seguida, establece que no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo. Claro está que por encima de los señalado por la ley, los contratos, los pactos, las convenciones entre trabajadores y patronos pueden estipular mayores derechos en favor del empleado, siendo válido tal convenio. Al punto, el doctor DOMINGO CAMPOS RIVERA, indica:

"Las disposiciones del Código del Trabajo representan solo el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. Debido a ello, es NULA cualquiera estipulación que afecte o desconozca ese mínimo. Pero estipular cualquier mejoramiento a las condiciones de vida y de trabajo por sobre el mínimo consagrado en el Código, es perfectamente lícito."

y laudable. Y de acuerdo con la capacidad económica de los patronos, tales derechos deben ser ampliados y mejorados, a fin de buscar y lograr que sea una realidad el equilibrio social y la justicia en las relaciones obrero patronales, conforme a la disposición contenida en el artículo primero,..." (16).

Como consecuencia del carácter de orden público que tienen - las normas del trabajo ellas tienen efecto general inmediato, estipulándolo así el artículo 16 del C. S. del T.: "Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores. Y agrega para más claridad: que cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convenio o fallo arbitral por el patrono, se pagará la más favorable al trabajador.

Esto significa que la ley entra a operar tanto para los contratos y relaciones laborales que se llevan a efecto a partir de la vigencia de la ley, y posteriores a la misma, como para aquellos que están desarrollándose, viniendo la ley nueva a incorporarse dentro de los términos contractuales y siendo puntos obligatorios e imperativos en su cumplimiento; mas no así tiene vigencia para situaciones ya definidas, consumadas, como podrían ser los contratos o relaciones laborales ya consumadas o terminadas o concluidas totalmente. Para nuestra ilustración traemos una ju -

risprudencia ajustada al pensamiento e intención del legislador:

"La ley nueva, en virtud del principio de la irretroactividad no se aplica a las situaciones DEFINIDAS O CONSUMADAS, pero en cambio sí regula de manera inmediata las situaciones que iniciadas en la ley anterior, no alcanzaron a perfeccionarse o concretarse durante su vigencia. Al explicar cómo deben armonizarse los principios aparentemente opuestos a la irretroactividad y de la aplicación inmediata de las leyes laborales, DURAND anota que entre los campos de dominio propio de la ley nueva está el relativo a la DETERMINACION DE LAS CONDICIONES para que un hecho sobrevenido después de su vigencia, produzca efectos jurídicos y el de la determinación de las consecuencias que emanan de esos hechos jurídicos. Como la pensión de jubilación eventual ordinaria no es una situación jurídica definida o consumada, sino un derecho en expectativa, cuyo perfeccionamiento depende del cumplimiento en el futuro de determinados hechos-condiciones, es incuestionable que su regulación jurídica que da incluida dentro del ámbito del C. S. del T. señala la ley nueva." Cas., 18 junio 1957, "G. J.", LXXXV, 572) (17).

En el derrotero examinado obtenemos que la ley al establecer derechos y garantías mínimos hasta donde puede la voluntad libremente extenderse, se dá clara protección al trabajo y al trabajador -en términos jurídico-teóricos-, complementándose tal protección con el efecto general, para todos los contratos y relaciones laborales vigentes o futuros, e inmediato para apartir de la vigencia de la ley; siendo así que se configura el campo característico de la ley laboral: ser de orden público: de allí viene el imperativo de la irrenunciabilidad, que impone limitaciones a la voluntad, como los veremos en seguida; pero antes diremos que estos tres principios generales examinados concurren en toda su extensión sobre la TRANSACCION y la CONCILIACION, así: la transacción, aún siendo un acto estrictamente privado, celebrado entre -

los extremos de la relación laboral sin intervención ni ministerio del Estado, para su efecto ha de considerar estos tres principios: en primer lugar que el patrono no menoscabe ni atente contra los derechos del empleado, ni éste renunciado a lo que es acreedor de modo cierto e indiscutible. Para efectos de determinar esos derechos se han de consultar cuales son los mínimos legales establecidos, cuando no se hayan fijado otros convencional o contractualmente, los que para ser liquidados se remitirán a las leyes vigentes en ese momento para obtener la concordancia con el principio del efecto general inmediato de las normas del trabajo.

En cuanto a la conciliación, rigiéndose como se rige por esos mismos predicamentos de orden público, será más exigente en cuanto que se celebra con la presencia de un funcionario del Estado, quien está para controlar que se cumpla a cabalidad la normación laboral. De ahí que el funcionario deberá vigilar en primer lugar que se establezcan total y puntualmente todos los derechos y prestaciones del trabajador, distinguiendo entre ellos los ciertos de los inciertos, y los discutibles de los indiscutibles, en base de los hechos que precisan la relación de trabajo. En segundo lugar, protegerá al trabajador en el reclamo de sus derechos ciertos e indiscutibles, impidiéndole la renuncia a ellos, vigilando que estén de acuerdo con las leyes vigentes y con las leyes favorables al trabajador, permitiendo sí un libre negocio o arreglo sobre los derechos inciertos y discutibles.

2.2 La transacción y la conciliación enfrentados al principio común de la autonomía de la voluntad

El principio de la autonomía de la voluntad tiene origen y procedencia civilista, y según él, las personas capaces de disponer de sus bienes, su patrimonio, sus derechos pueden contraer obligaciones y adquirir más derechos sin limitación alguna por tener plena libertad para hacerlo. Nace en el esplendor del individualismo, cuando se concede prioritaria importancia a la igualdad y libertad de las personas. Este principio parte del postulado de que todas las personas son iguales tanto en derechos como en obligaciones, y pueden disponer libre y arbitrariamente de ellos, actuando y conviniendo o contratando en un supuesto plano de igualdad: ninguno está de menos, ninguno está en superioridad. Surgió en un momento histórico que reclamaba más independencia del individuo; pero tuvo consecuencias funestas en el ámbito laboral que nos ocupa. De ellas, con la evolución de los nuevos modos de producción, se fue percatando el hombre hasta llegar a sentar bases firmes que enfilaban a la detracción de la autonomía de la voluntad, generando entonces los principios de asociación de trabajadores para protegerse de los abusos de los patronos o dueños de los medios de producción e instrumentos de trabajo, lo mismo que del capital; así también inicia el reclamo para que el Estado intervenga dentro de ese mercado de individualista egoísmo que provocaba cada vez más enriquecimiento para el rico y más empobrecimiento para los desposeídos. En estos avances, sin duda alguna, tuvo mucho que ver el pensamiento marxista, que le inyecta a las clases su propia

identidad, y en particular, le imprime a la clase trabajadora el germen de la lucha clasista, con la idea de la asociación en esa lucha, y la clara idea de la explotación a que es sometida.

La evolución histórica hizo que algunos estados asumieran posiciones verdaderamente identificadas con los postulados y las aspiraciones del trabajador, y, por lo mismo, llegaron a una normación jurídica orientada a ese fin, acompañada con medidas radicales de índole económica y política. Otros estados, a su turno, optaron por legislaciones que pretenden conciliar y hacer convivir armónicamente a los extremos de la producción: capital - trabajo. En esta última clase de estados, se inicia con el reconocimiento de que la clase trabajadora es un continente de individuos totalmente desprotegidos y débiles en el giro de las relaciones de producción, y que ellos están por completo oprimidos por falta de riqueza, por la urgencia económica, por la carencia de medios de trabajo, viéndose impelidos a contratar y convenir con el dueño del capital en términos de absoluta desventaja, facilitando que el patrono acumule más riqueza a costa de su fuerza de trabajo.

Así, entre las legislaciones que reconocen la posibilidad de armonizar los intereses obrero patronales, reconociendo la debilidad de los trabajadores, se les quiere dar instrumentos legales para su defensa y se implementan legalmente algunas instituciones encaminadas a su protección.

Por la aceptación de que las partes de la contratación o de la relación laboral no actúan en planos de idéntica fuerza e independencia, la legislación colombiana del trabajo, la cual intenta crear armonía y equilibrio sociales, ha limitado la autonomía de la voluntad de las partes de la siguiente manera:

Dentro del contrato que origine la relación laboral, las partes no tienen facultad para acordar o convenir cláusulas en las que se haga contener la renuncia de los derechos conferidos por las leyes a los trabajadores, sancionando con nulidad cuando así se estipulen. Para tal fin tiene operancia la norma que instituye el mínimo legal de derechos.

Citaremos a los autores FRANCISCO NIÑO T. y ROBERTO MEJIA E.-- para nuestra ilustración cuando nos dicen:

"... En esta forma, establece una cortapisa, una limitación a aquel principio jurídico de la libertad contractual, consagrado en las leyes civiles. En materia laboral no existe libertad contractual en forma plena: la ley fija cláusulas contractuales que son obligatorias por una parte, y las cláusulas que la ley considera nulas, por desmejorar al trabajador, por otra. Ejemplo: sería absolutamente nula una cláusula introducida en un contrato de trabajo por medio de la cual se estableciera que el trabajador no tiene derecho a vacaciones remuneradas y en general a cualquiera otra prestación social. Este principio lo contempla el C. S. del T., el cual preceptúa que el salario y las prestaciones sociales son irrenunciables (art. 340). Igualmente, se traduce en una amplia protección a los trabajadores, y tan amplia es, que al tiempo rige esta regla: en materia laboral, la duda se resuelve en favor del trabajador, sea demandante o demandado." (18).-

Podemos citar al doctor DOMINGO CAMPOS RIVERA, para completar lo tratado, en las siguientes palabras:

"Es característica de las normas del derecho público limitar la libre determinación de la voluntad de las partes hasta llegar, en muchas ocasiones, a ignorarla o desconocerla. Las normas del derecho laboral son de orden público, puesto que regulan unas relaciones que entrañan indiscutiblemente interés social o público, como son las que surgen del capital y el trabajo. De ahí que el Estado intervenga en la regulación de esas relaciones con miras a proteger al elemento débil económicamente considerado, que es el trabajador." (19).

En igual sentido se orienta la limitación a la autonomía de la voluntad en cuanto a gobernar a la transacción y a la conciliación que pudieren celebrar patrono y trabajador respecto de los derechos ciertos e indiscutibles del segundo. Ambas, si los afectan son susceptibles de caer en nulidad, teniendo el trabajador la oportunidad de hacer su reclamación en los derechos restantes o faltantes que no se le hayan reconocido o pagado. Una vez que ha surgido la relación de trabajo, en su desarrollo dinámico y real, se han dado los presupuestos fácticos para el surgimiento de derechos tales como su salario, su cesantía, sus vacaciones, etc., y ya nacidos estos a la vida jurídica, el patrono no puede ni debe desconocerlos so pena de sanciones y el trabajador no debe renunciarlos, so pena de afectarse negativamente en sus intereses; si hay libertad de renunciar y negociar cuando hay hechos discutibles de los que provienen derechos igualmente discutibles. Menos aún en la conciliación se podría presentar menoscabo de los derechos del trabajador cuando está de por medio la aprobación que debe dar

al acuerdo el representante del Estado, o sea, el funcionario del trabajo.

2.3 Momentos de la transacción (antes, durante o después del con
^mtrato de trabajo) y de la conciliación (antes y durante el -
proceso)

En este punto vemos una consecuencia de la diferencia entre u
na y otra figuras, la una sustancial y la otra procesal. La pri-
mera al hablar de su momento, alude al contrato mismo y a su rea-
lización dinámica; y la segunda se analiza en referencia al proce-
so. Por orden veremos una y otra sucesivamente:

La transacción se podría considerar antes del contrato, o, -
mejor, antes de llevarse a la práctica los términos convenidos de
la prestación del servicio y la remuneración. Pero, entendiendo
que la transacción ha sido definida como el acuerdo entre partes
para terminar o precaver un litigio con el sacrificio mutuo de de
derechos, obtenemos que: en primer lugar, antes de la relación de
trabajo no se ha dado siquiera la posibilidad del litigio; en se-
gundo lugar, no han surgido derechos para el trabajador, fuera -
del de exigir al patrono que cumpla con lo pactado de proporcio -
narle los medios de trabajar y las órdenes correspondientes, sin
que aparezca el derecho al salario; en tercer lugar, mal puede i-
niciarse una relación de trabajo con la renuncia de los derechos
aun en expectativa del trabajador, si la ley prohíbe las renunci-
as; y caso dado en el contrato se pacten renunciaciones, ellas son con

sideradas como cláusulas ineficaces.

También la transacción se puede considerar como presentada durante el desarrollo del contrato de trabajo, dentro de la dinámica de la relación laboral. A este respecto, traemos la doctrina de CABANELLAS, quien citado por ORTEGA TORRES nos dice:

"b) la transacción hecha entre patrono y trabajador ESTANDO EN VIGOR EL CONTRATO DE TRABAJO no debe ser admisible, significaría considerar posible la renuncia de los derechos emanados de las leyes laborales; cuando la relación laboral subsiste, el trabajador se encuentra sometido a la subordinación económica, jerárquica y jurídica debida al patrono en razón de la prestación de servicios;..." (20)

Por último, la transacción se considera cuando el contrato de trabajo, la relación mantenida laboralmente entre patrono y trabajador ha concluido por cualesquiera motivo, legal o ilegal, justo o injusto. Ha llegado el momento de definir o liquidar obligaciones, y es el punto en el cual se ajusta perfectamente el acuerdo, o, al menos, la conversación obrero patronal para saldar obligaciones es oportuna. Es de admitirse sí en este momento el contrato transaccional: patrono y trabajador deben hacer el recuento de los hechos que delimitaron sus relaciones de ocupación laboral, tales como fechas de iniciación y terminación de vínculo de trabajo, cláusulas de labor, jornada, salario devengado, prestaciones y derechos disfrutados o no y motivo de finalización del contrato. Implica que el trabajador está fuera del deber de subordinación y que tiene ya cierta libertad de convenir. Cuando ha finalizado el contrato se hallarán puntos de convergencia, así como puntos de distan-

ciamiento, discordia e incertidumbre. Para finiquitar las obligaciones desprendidas del contrato, el patrono deberá reconocer todas las prestaciones y derechos del empleado y pagarle efectivamente, y obtener así su liberación total; pero el trabajador no tiene facultad para renunciar a esos derechos y prestaciones establecidos en la evaluación de los hechos que delinearán su contratación y servicio; como sí tiene la posibilidad de transar libremente o renunciar a los derechos que no aparezcan ciertos y ofrecen motivos serios de duda y discutibilidad.

En conclusión diremos que el único momento apto para realizar una transacción válida es aquel que converge en la culminación de las relaciones de trabajo. Y, en caso excepcional, dentro del contrato como sería en la eventualidad de la revisión del mismo, por haber sobrevenido "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica" (art. 50 C. S. del T.). Aclarando que también ahí se respetarán los derechos mínimos legales del trabajador.

La conciliación como instituto procesal que es, en derecho laboral está contemplada o como paso facultativo previo a incoar la acción laboral, o como paso obligatorio e imperativo dentro del proceso.

En el primer caso, antes de acudir a la acción judicial, se puede solicitar la celebración de esta diligencia al inspector del trabajo o al mismo juez laboral. Algún autor sostiene que se pue

de realizar ante el alcalde del municipio, pero en este aspecto -
precisamos que la ley ha sido clara y taxativa, indicando que so
lo se puede efectuar ante el inspector de trabajo o el juez labo-
ral, siendo además de legal, prudente no ir a la alcaldía del mu-
nicipio por razones de idoneidad e ilustración sobre la materia.

El trámite de la diligencia es igual para la conciliación an
ticipada al proceso como la la realizada en el curso de él; en e-
llo no hay diferencia.

La conciliación dentro del proceso se adelantará en la prime
ra audiencia prevista a ese fin, se evacuará de igual modo a la -
previa al juicio -como lo explicaremos en el capítulo 3- y si fra
casa en esta oportunidad, en cualesquier momento posterior las -
partes de común acuerdo pueden solicitar un nuevo intento y el ju
ez está en el deber de concederla, señalar su fecha y hora, pre -
senciarla y dirigirla.

La conciliación previa al proceso y celebrada ante funciona-
rio administrativo del Ministerio del Trabajo, goza de mayor sim-
patía, no solo en la práctica sino que también merece buenos tér-
minos y preferencia de parte de la doctrina, ya que el inspector
del trabajo tiene más libertad para ilustrar a las partes en sus
derechos y obligaciones y, sobre todo, por que las declaraciones
que dan las partes dentro de la diligencia no causan efecto de -
prevención en la mentalidad del funcionario y si la causan éste -
no tiene facultad de juzgar y decidir el conflicto; cosa que sí -

sucede, quiéranlo o no, en el pensamiento del juez, quien al tiempo que escucha el relato de los hechos, las distintas reclamaciones y contradicciones, va formándose un criterio que a la postre puede reñir con los hechos y derechos que resultaren demostrados en el proceso.

Y es también cierto que las inspecciones disponen de más margen de tiempo para atender esta función, no así los jueces de trabajo que copan su tiempo en el trámite de procesos que imponen la recaudación de pruebas y el juzgamiento de los negocios.

2.4 Transacción y conciliación frente a la revisión, suspensión, duración y terminación del contrato de trabajo

Estas figuras que ahora enfrentamos a las instituciones de transacción y conciliación, dan margen para ser convenidas y tratadas por las partes como lo veremos, y en ellas no se ha comprometido el mínimo de derechos y garantías concedidas por la ley:

El artículo 50 del C. S. del T. contempla la revisión del contrato de trabajo en los siguientes términos: Todo contrato es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. CUANDO NO HAYA ACUERDO ENTRE LAS PARTES ACERCA DE LA EXISTENCIA DE TALES ALTERACIONES, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor. (Las mayúsculas son nuevas).

Se introduce en este artículo la facultad de acordar entre las partes, en primer lugar: si existen o no las alteraciones económicas que afectan el trabajo y si ellas son graves y en verdad han sido imprevisibles o han sido generadas por causas imputables al patrono o, ¿por qué no?, al mismo trabajador; y, en segundo lugar: acordar y convenir la revisión del contrato en sí mismo, ya en lo concerniente a las condiciones y clase de trabajo como a la cuantía de los derechos y prestaciones a pagarse. La pretensión de esta norma, al vincular la teoría de la imprevisión al contrato de trabajo, es la de lograr la prolongación del contrato mismo que de no favorecerse con esta fórmula vería incierto su futuro - dada la imposibilidad a la que se abocaría al patrono de proseguir en una empresa insostenible; y, así, al tiempo que la ley protege el interés del patrono, su fuente de dividendos económicos, protege también al empleado de la amenaza de la desocupación y cesantía. Esta disposición faculta al trabajador para examinar si en realidad hay alteración imprevisible y grave de las condiciones en que se desempeña el patrono. Esta es la apertura a la transacción o acuerdo sobre las nuevas circunstancias de trabajo; pero con el respeto de los límites de los mínimos legales.

El artículo 51 del C. S. del T. trae la relación de causales de suspensión del contrato de trabajo y en ese listado no contempla el mutuo acuerdo de las partes, el convenio de ellas, o, mejor, la transacción, ya que implicaría que el trabajador renuncia temporalmente a sus salarios y otros derechos. Nos inquieta que si contempla el caso de suspender o clausurar la empresa por razo

nes técnicas o económicas, no se contemple el caso del acuerdo mutuo. Pero sí lo previene para la terminación del contrato. Creemos de importancia implementar este artículo con la suspensión por transacción.

El artículo 45 del C. S. del T. toca el tema de la duración del contrato de trabajo, y nos dice que puede ser de las siguientes maneras: 1) por tiempo determinado; 2) por el tiempo que dure la realización de la obra o labor determinada; 3) por tiempo indefinido y 4) por el tiempo necesario para desempeñar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Pero si bien la ley ha establecido estas modalidades de duración, la misma ha concedido a las partes las posibilidades de escoger el sistema, y concomitantemente, la de renunciar el trabajador al derecho a estar empleado dentro de todo el tiempo señalado, y le concede la facultad de cambiar, por ejemplo, un contrato a término fijo por tres años por un contrato que se venza en menor tiempo o se interrumpa intempestivamente pero por acuerdo mutuo. Esta facultad la concede el C. S. del T. en su artículo 61, literal b) al predicar que el contrato de trabajo termina también por el mutuo consentimiento.

Estas figuras siendo susceptibles de transacción, también pueden ser objeto de conciliación, ya solicitada por el patrono o ya pedida por el trabajador. Y, en ellas, aunque hay contenidos de renuncia, la ley ha dado camino abierto a la libertad de pacto.

2.5 Transacción y conciliación frente a las obligaciones del patrono y del trabajador

He estimado necesario contemplar este t6pico, ya que las normas que imponen las obligaciones generales de los patronos, o las que imponen las obligaciones de los trabajadores (y correspondientemente las que hablan de las prohibiciones) son deberes b6sicos para las partes involucrados de manera intima en todo contrato o relaci6n laboral. Y hay que precisar que ellos son de tan imperativo cumplimiento que ni siquiera dan margen a discusi6n alguna, y menos a transacci6n o conciliaci6n. Son imperativos legales, de estricto cumplimiento. Generan, cuando son desconocidas, algunos derechos para la parte afectada, pero no est6n subordinadas a acuerdo alguno para su reconocimiento, y en s3 mismos, te6ricamente, no son derechos, surge el derecho cuando se viola la ley. Obligaciones de las partes en general, seg6n el art6culo 56 del C. S. del T. son: para el patrono proteger y dar seguridad a los trabajadores; para el trabajador, obedecer y ser fiel a su patrono. No cabe duda alguna que en este esquema se configura la clase de trabajador que el c6digo regula, que es el dependiente, y lo que el c6digo exige como parte de la b6squeda de la armon3a y el equilibrio en las relaciones patrono-trabajador. Los dos art6culos que siguen mantienen esta filosof3a, en la cual solo impera el Estado a trav3s de la ley, rigiendo para cada uno de los polos de la producci6n sin dejarles espacio para transigir sobre los aspectos de protecci6n contra accidentes o enfermedades, pago de salarios o remuneraci6n, respeto a la persona humana, respeto a la moralidad y a la ley.

Son estas obligaciones los 6nicos aspectose en los que no se-

deja duda alguna, y que no pueden ni deben ser alterados por la voluntad de las partes, solo se exige el absoluto cumplimiento.

2.6 Transacción y conciliación con el menor trabajador

Es importante tocar este aspecto del derecho laboral, por que el trabajo de los menores de dieciocho años es bastante frecuente, resultando un fenómeno de especial atención en consideración a la inutilidad de la legislación y el aparato estatal para proteger efectivamente al menor trabajador y de lograr que la ley que se ha expedido para protegerlo se cumpla. Claro que este no es el objeto del estudio, pero le concederemos un breve espacio para relacionar el aspecto de la capacidad del menor para transigir y conciliar.

Las normas laborales son el trasunto del entendimiento del legislador sobre un aspecto de la vida socioeconómica del Estado; la necesidad de los individuos de incorporarse a la vida productiva - antes de tener la edad requerida para alcanzar su capacidad civil; la miseria; la injusta distribución de la riqueza, implican que muchos menores de dieciocho años se procuren trabajos para soventar las angustias económicas que padecen. El contingente trabajador - compuesto por menores de edad determina también que los dueños del capital aprovechen su fuerza de trabajo a menores e ínfimos costos exigiéndoles esfuerzos iguales a las posibilidades de personas a - dultas; y, aunque ellos merecen una legislación especial con implementos de vigilancia y control más exigentes, solo han sido consi-

derados en una ley de corto alcance, pero, en general, aún se les trata dentro de los marcos genéricos del derecho laboral en el Código Sustantivo del Trabajo.

Para que un menor se incorpore a trabajar se exigen los siguientes pasos previos: primero, la solicitud de autorización o permiso ya sea a los padres o representante legal del menor, o al Inspector de trabajo o a la primera autoridad política administrativa del lugar; segundo, examen de las condiciones en donde el menor pretende prestar sus servicios; y, tercero, si tales condiciones son las que la ley entiende como convenientes y el sano razonamiento de quien autoriza prevee como inofensivas para el menor, concederá el permiso. Caso de mediar esa autorización, el menor no solo podrá trabajar sino que podrá recibir sus salarios, sus prestaciones y gozará de sus derechos completos, llegando a la alternativa de sindicalizarse si lo quiere. Es más: puede actuar procesalmente. Y si la ley le reconoce capacidad laboral, capacidad para obrar en proceso cuando se trate de buscar el reconocimiento de sus derechos, es obvio que tiene capacidad previamente reconocida para transar y conciliar sus derechos. Es allí donde nosotros vemos graves dificultades: al menor para protegerlo debería exigírsele que cualesquiera trato que realice en su trabajo: al empezar, al finalizar o durante él, sea revisado por su representante legal o por la autoridad del trabajo del lugar; y debía, excluirse, por tanto, la transacción directa, obligando que toda diferencia se zanje por conciliación, cuando menos. De este modo podría lograr un garantizado control sobre la aplicación de las le

yes de protección al menor trabajador.

No olvidemos un hecho real: la mayor parte de los menores - trabajadores en nuestro medio no tienen vínculo con la normatividad legal, tampoco con los organismos de control y vigilancia del trabajo, ni tienen amparo judicial: el menor es el más débil entre los débiles.

Advertimos que es inconsecuente e inconveniente permitir que el menor pueda transigir: por su inexperiencia, por su ignorancia y, fundamentalmente, por su pobreza que lo obliga a recibir lo que el patrono a bien tenga reconocerle. En cambio, la conciliación por lo menos obliga la presencia del Estado por medio de un funcionario idóneo.

3. ASPECTOS PROCESALES COMUNES A LA TRANSACCION Y A LA CONCILIACION LABORALES

Igual que aspectos sustanciales comunes, estas dos instituciones tienen aspectos comunes de índole procesal. Si ambas en derecho laboral se orientan a la avenencia armoniosa de intereses entre patronos y trabajadores y tienden a evitar pleitos o litigios y a la económica y ligera autocomposición de los conflictos, en lo procesal se han de sujetar a requisitos y, además, están sometidas a un esquema de trámite lo mismo que a determinantes de su validez.

Como todo contrato o acuerdo necesitan objeto y causa lícitos tratados entre personas que consientan libremente, sin vicios, dolo o fuerza, y con la capacidad legal para hacerlo. Veamos a continuación lo referente a la validez de ellas:

3.1 Validez

El artículo 15 del C. S. del T. establece el principio general de la validez de la transacción diciendo que "es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles"; igual patrón de validez rige para la conciliación, a fuer de los otros requisitos formales que la ley le exige a esta última.

Si claramente se sabe que tanto la transacción como la conciliación hacen tránsito a cosa juzgada en última instancia, no significa que sean invulnerables a ser atacadas jurídicamente de nulidad. Si para el estudio recogemos las causales establecidas en el Código Civil para atacar de nulidad a la transacción, veremos cómo estas causales también operan para el caso de la laboral:

- no vale, según el artículo 2475 del C. C., la transacción que recae sobre derechos ajenos o que no existen; así, aplicando al caso laboral diremos, por ejemplo, que no es válida la transacción sobre derechos que solo nacerán cuando se lleve a efecto una determinada relación laboral.

- para el artículo 2476 del C. C. la transacción es nula cuando en ella se han presentado vicios del consentimiento: fuerza, dolo, violencia, etc.

- en el artículo 2477 del C. C. se considera nula la transacción celebrada sobre la base de títulos nulos.

- también se establece nulidad en el artículo 2478 del C. C. cuando al tiempo de celebrarse la transacción ya hay sentencia con autoridad de cosa juzgada sobre el pleito que se trate de definir, a condición de que las partes no hayan tenido conocimiento de ella al momento de transigir.

- se presenta el caso de nulidad relativa en ocasión de er--

ror en la persona, pues la ley entiende o presume que se transa en consideración a la persona; el artículo siguiente, a su vez, nos expresa que hay nulidad relativa en tanto haya error en el objeto-materia de la transacción.

Y, particularmente en derecho laboral, son nulas la transacción y la conciliación en las que no se respeten los derechos y garantías mínimos del trabajador. Este principio de irrenunciabilidad tiene dos excepciones contempladas en el artículo 340 del C. S. del T.: el seguro de vida obligatorio de los trabajadores de cincuenta años, quienes están facultados para renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del patrono; también si el trabajador adolece de invalidez o enfermedad en el momento de ingresar al trabajo y que sean de aquellas que consituyen riesgo laboral, Y es claro que para la validez de estas renunciaciones es imprescindible que ella se haga antes del ingreso al trabajo, y que esté autorizada por el Ministerio del Trabajo a través de su oficina de Medicina e Higiene Industrial, la que comprobará el verdadero estado de salud del trabajador.

Respecto de un aspecto práctico que se puede presentar en la conciliación, los autores FRANCISCO NIÑO T. y ROBERTO MEJIA E. nos enseñan:

"4. ANULABILIDAD DE LAS ACTAS DE CONCILIACION

Puede presentarse este caso: un trabajador, por ignorancia o por necesidad, realizó con su patrono una conciliación, en la cual renunció derechos ciertos e indiscutibles. ¿Cómo se procedería para anular dicha acta -

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACIÓN
PROCESOS

que hace tránsito a cosa juzgada y el convenio contenido - en ella?

"En nuestro concepto, el procedimiento sería el siguiente: el apoderado del trabajador deberá presentar ante el juez competente la demanda ordinaria para hacer efectivos los derechos del trabajador, sin consideración a la conciliación efectuada. En los HECHOS del libelo deberá relatar todo lo ocurrido en la conciliación, haciendo ver que el trabajador, por ignorancia o necesidad, fue inducido a renunciarderechos ciertos e indiscutibles, que según la ley laboral, son irrenunciables, por ser de orden público. Y en la parte petitoria, o sea el PETITUM, solicitar del juez que ante todo declare nula y sin ningún valor ni efecto la conciliación efectuada, y que, en seguida, proceda a reconocer y ordenar el pago de los demás conceptos solicitados por el actor en el libelo de la demanda y que se encuentren lo suficientemente demostrados" (21).

También se procedería así en caso de transacción. Sin embargo de estar acordes con el pensamiento de los autores citados, me permito expresar que no es necesario justificar en la ignorancia o en la necesidad, o, de proponer algún otro motivo justificante de la renuncia de derechos; simplemente se ha de poner de relieve que se han agredido los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, demostrando la existencia de éstos y comparándolos con los reconocidos y pagados y al juzgador solo le hará falta para fallar favorablemente al trabajador que ciertamente hay derechos irrenunciables que se han quedado por fuera del reconocimiento y pago.

Tenemos que resaltar que la nulidad de ciertas cláusulas contractuales ha sido prevista por el legislador; es decir, que se ha declarado de antemano como cláusula ineficaz o nula aquella que va ya contra el orden público y el espíritu del C. S. del T.

A propósito, consideremos lo que dice KROTOSCHIN:

"Si un contrato nulo, de nulidad absoluta, no ha tenido principio de ejecución, la relación de trabajo no se formaliza; la situación de las partes equivale a la no celebración del contrato. Pero si el contrato ha tenido principio de ejecución, entonces cabe exigir la reciprocidad de los beneficios otorgados; pues esta nulidad no puede constituir el objeto de un enriquecimiento sin causa" (22).

Lo dicho anteriormente en la cita, deja ver a las claras que fundamentalmente se han de proteger los derechos generados por la relación de trabajo, aún adolecido de nulidad, en favor o beneficio del trabajador.

Para terminar, precisemos con MARIO DE LA CUEVA los siguientes puntos:

"La nulidad en derecho civil es diferente a la producida en materia laboral: 1.) La nulidad no necesita, en derecho laboral, ser declarada, ni siquiera reconocida por la autoridad. 2.) La nulidad de una o varias cláusulas no produce nulidad del contrato. 3) La nulidad actúa retroactivamente en beneficio del trabajador; así podrá exigir la compensación correspondiente al tiempo que hubiere durado la prestación del servicio. 4) La prescripción obra de manera especial, pues el transcurso del tiempo no convalida la cláusula nula; por el contrario, cabe alegar la nulidad en cualquier momento." - (23).

3.1.1 Requisitos de fondo

Son los tocados en el punto 3.1, pero fundamental y resumidamente encontramos, que para transar y conciliar en materia laboral

se requiere la capacidad, que para este derecho especial ha surgido la capacidad anticipada, el consentimiento libre de vicios, objeto y causa lícitos. Y, como parte distintiva, tenemos que solo es válida cuando no afecta los derechos mínimos y las garantías del trabajador, es decir, cuando el convenio de voluntades no afecta o compromete el orden público interesado en las normas del trabajo. Y, en otros aspectos, consulta su validez en las normas que oportunamente citadas.

3.1.2 Requisitos de forma

En cuanto a la transacción diremos que, siendo como es un contrato consensual, no necesita para su perfeccionamiento de solemnidad alguna; por lo cual puede contenerse en un convenio verbal o vaciarse sobre un documento. En algunas oportunidades las partes luego de transar en privado se presentan espontánea y voluntariamente ante un funcionario del trabajo para depositar su voluntad en documento conciliatorio; me explico, llevan la transacción privada a la categoría de conciliación ante funcionario del Estado, y le dan vida documental. Si bien, como vemos, la transacción no necesita formalidad alguna, aprovechamos este punto para advertir lo siguiente: el hecho de que la transacción laboral no tenga la obligatoriedad de ser contenida en documento, no corresponde al criterio que está imperando respecto de los contratos de trabajo, que deban ser escritos por exigencia de la ley, lo cual acarrearía mayor seguridad para el trabajador y podría demostrar más fácilmente cuando fuere agredido en sus derechos. No obstante, pensamos que la transacción laboral va en declive y ojalá la ley le quite todo

todo valor de autocomposición, por prestarse a abusos patronales y burlas a la ley; solo la vigilancia del Estado con funcionarios idóneos logra más o menos evitar el engaño y el robo que se le hace al obrero.

Si se tratare de mantener la institución de la transacción, se podría obtener una alternativa legal favorable para el rescate de ella como instrumento de armonía obrero patronal, que sería establecer la exigencia de que se haga por escrito y en ella expresarse antes de los términos del acuerdo, los hechos y circunstancias fundamentales que perfilaron e identificaron la relación de trabajo: fecha de ingreso, fecha de terminación del contrato, motivo de la finalización, salarios devengados, derechos y prestaciones disfrutados, jornada de trabajo, etc.

Ya tomando la institución de la conciliación en laboral, diremos que ella sí tiene requisitos formales que cumplir y que, aunque son de forma, tienen incidencia fundamental:

La conciliación, en primer lugar, es una diligencia ya administrativa, ya judicial, según sea el funcionario que la atiende. Parte del ritual y formalidades de ésta es la presencia del Estado ante el conflicto y las partes del mismo, por medio de sus funcionarios especializados en ello, a saber: el Inspector del Trabajo y seguridad social, dependiente del Ministerio del ramo; y el Juez laboral del circuito o municipal donde lo hay. Son ellos los únicos habilitados para diligenciar la conciliación laboral,

y no los alcaldes o autoridades político administrativas del lugar como pretendía el autor ALFONSO MELUK (24).

En segundo lugar, si ciertamente el trámite es oral, debe dejarse constancia escrita mediante el levantamiento de acta en la que se redacte lo sucedido. Ya para acreditar el fracaso del intento de avenimiento o para dejar expresamente detallados los términos del arreglo, con vistas a la memoria para su entero cumplimiento o para que se busque la ejecución forzada de los mismos.

En tercer lugar, requiere este acto de la actividad del funcionario que interviene en ella, así: interrogando a las partes sobre los hechos y pretensiones, concediéndole la palabra primero a quien convoca o pide la diligencia o ha presentado la demanda; y después al citado o demandado; invitándolos al cordial acuerdo; proponiéndoles fórmulas conducentes al arreglo; instruyéndolos sobre los derechos y obligaciones mutuas, y vigilando que no se atropellen en ningún caso las prestaciones y derechos mínimos del empleado, y para ese objeto tiene la facultad de impartir o no su aprobación a lo pactado; aprobación que ha de ser expresa y motivada. ¿Qué persigue el Estado con esto? Evitar que la inferioridad económica lleve al trabajador a verificar arreglos que puedan ir en detrimento de sus derechos. "Por eso la conciliación no tiene valor mientras el funcionario que en ella interviene no le haya dado su aprobación. Y para darle esa aprobación debe apercibirse de que la conciliación no vulnere los derechos ciertos e indiscutibles

del trabajador, o sea, que la conciliación solo tiene efecto en aquellos casos en que ella se refiere a derechos del trabajador más o menos inciertos y discutibles." (25).

Para respaldar los dichos anteriores, citamos textualmente el contenido del artículo 79 del C. P. del T.:

Art. 78.- ACTA DE CONCILIACION. 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 acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale. Si el acuerdo fuere parcial, se ejecutará en la misma forma, en lo pertinente, y las pretensiones pendientes se tramitarán por el procedimiento de instancia.

El artículo transcrito ritualiza la conciliación durante el juicio. Veamos en seguida el artículo 20 del C. de P. del T., que establece las formalidades de la conciliación previa al juicio:

"Art. 20.- CONCILIACION ANTES DEL JUICIO. 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.

"Al iniciarse la audiencia, el funcionario, sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originen 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. Si se llegare a un acuerdo amigable, se procederá como dispone el artículo 78 de este decreto.

"Si no hubiere acuerdo, o si este fuere parcial, se dejarán a salvo los derechos del interesado para promover demanda".

De aquí obtenemos un elemento que sobresale y distingue a la conciliación durante el juicio de la previa a él: en el proceso - la diligencia es obligatoria salvo cuando ya se hubiere intentado, o se dá cuando las partes de común acuerdo la piden; pero en la anticipada al juicio basta con que uno de los extremos del conflicto - se manifieste verbalmente interesado en tener oportunidad de conciliación.

Otro aspecto formal lo constituye el hecho de que si se llega al acuerdo, se expedirá copia del mismo para cada una de las partes; pero en la conciliación previa al juicio se extenderá también en el caso de fracasar el intento.

Para terminar, dejemos constantes dos cosas: una que hace referencia a insistir en que aún una audiencia formalmente válida - que en su fonde contradiga los principios de orden público, irrenunciabilidad y mínimo de derechos y garantías legales que favorecen al trabajador pueden ser atacadas y destruidas. Veamos el pensamiento del doctor GONZALEZ CHARRY:

"... si no obstante estar ante un hecho cierto e indiscutible, el juez o el inspector coadyuban un acto conciliatorio en donde el trabajador resulte recibiendo por un derecho cierto una suma que no corresponde a él, es decir, resulte en realidad haciendo, por fuerza del acto conciliatorio, una renuncia a sus derechos, ese acto no tendría la característica de cosa juzgada y podría en nuestra opinión, ser revisado judicialmente, ante nuevo juez, o bien ante la justicia del trabajo si quien patrocinó es un Inspector" (26).

Y, segundo, un asunto de debate que gira en torno de saber si es obligatorio o no para las partes la asistencia a la diligencia de conciliación. No tiene inconveniente cuando ella se ofrece en el juicio y tampoco lo tendría cuando ella es anticipada al proceso según se lee lo establecido por el artículo 24 del C. se P. del T.:

Art. 24.- FALTA DE ANIMO CONCILIATORIO. Se entenderá que no hay ánimo de conciliación cuando cualquiera de las partes o ambas no concurrieren a la audiencia respectiva, y si ya se hubiere propuesto demanda, no será necesario nuevo señalamiento con tal fin.

Sin embargo de la claridad de este imperativo, se ha predicado que la asistencia es obligatoria y que el funcionario administrativo del trabajo tiene el instrumento de la conminación y la multa para forzar a las partes renuentes a asistir. Veamos el pensamiento de un autor que sostiene esto último:

"Parece que alguna vez se pretendió sostener por el Ministerio del Trabajo que no era obligatoria la asistencia de la persona citada a la Inspección del Trabajo, por considerar que ello indicaba la falta de ánimo conciliatorio del notificado. Pero semejante tesis es inaceptable, porque ello daría lugar a que quedase al arbitrio del citado comparecer o no a la audiencia señalada, perdiéndose así la finalidad buscada con la conciliación, con manifiesta violación de la ley, como es la de procurar la solución amigable de los conflictos obrero patronales por parte de los funcionarios administrativos del trabajo" (27).

Nosotros reponemos que esta conciliación administrativa, es una instancia amigable de composición a la que deben concurrir vo -

luntades libres, y tan libres que inclusive pueden determinar su asistencia o inasistencia, ya que si una de las partes no desea siquiera conversar del conflicto con su opositor, es implícito que tampoco desea conciliar, De ahí que la ley con buen criterio ha estipulado la libre asistencia a la diligencia.

3.2 Proposición y trámite de la transacción y de la conciliación como excepciones dentro del proceso laboral

La transacción y la conciliación, la una como contrato tendiente a terminar un litigio o precaver uno eventual mediante la renuncia mutua de derechos, y la conciliación medio amigable de composición de conflictos, hacen tránsito a cosa juzgada, y tiene por lo mismo su valor y fuerza. Así, pues, si a pesar de haber mediado transacción o conciliación entre unas mismas partes y sobre un mismo asunto, una de ellas incoa acción para reconocimiento y pago de derechos en ellas contemplados, la parte demandada podrá interponer la excepción de transacción o de conciliación, la que se considera de igual valor que la de cosa juzgada. Nos interesa el trámite que se le ha de dar a ella: recojamos el pensamiento al respecto de ROMERTO MEJIA y FRANCISCO NIÑO T.:

"Así como la acción judicial es el medio de ataque que tiene el demandado o actor en un proceso, así también en la excepción es el medio de que dispone el demandado para defenderse de las pretensiones del actor. Las excepciones del C. de P. C., se dividen en previas (que antes se denominaban dilatorias) y perentorias. Las excepciones previas son aquellas que la ley establece con el fin de suspender o mejorar el procedimiento, para que este no se adelante sobre bases falsas, y evitarle así al juez un trabajo que a la larga resultaría ineficaz.

"Las excepciones perentorias son aquellas que se refieren al fondo mismo de la cuestión debatida, oponiéndose a ella. Constituye excepción perentoria todo modo de extinguir las obligaciones." (28).

Luego continúa la obra:

"Existen ciertas excepciones que por su naturaleza son perentorias, como las de cosa juzgada, transacción, prescripción y caducidad. Estas excepciones, aun cuando son perentorias, pueden también presentarse como previas, pues que ello lo permite el citado art. 97 del C. de P. - C., en su incisión final. La razón de ser de esta disposición reside en que el legislador ha querido evitar en estos casos la tramitación total de un proceso en forma innecesaria, cuando desde el principio, en forma de excepciones previas, puede dilucidarse el problema." (29).

Estamos concordantes con esta interpretación. A partir de allí proseguimos diciendo que la transacción y la conciliación como excepciones se han de proponer junto con el escrito de demanda, indicando los medios probatorios para hacerlas valer. Pero le resta otra oportunidad para proponer excepciones y es en la primera audiencia de trámite. Y el juzgador deberá resolver de plano en cuanto fueren de puro derecho, o recaudar las pruebas en el acto, a menos que el demandante pida nueva audiencia de trámite para contraprobar.

Si estas excepciones prosperan provocan la declaración de terminación del proceso.

Esta prescripción la hacemos en vista de que hay algunos conceptos que manifiestan que la conciliación y la transacción en labo -

deben ser decididas en la sentencia, como excepciones perentorias- que son; fundándose en que el procedimiento laboral no autoriza - que éstas se tramiten bajo los parámetros del procedimiento civil; y que en esta materia prevalece el criterio laboralista, y que no- se deben examinar estas excepciones en su contenido, determinando- si se respetaron la totalidad de los derechos del trabajador o no, o si hubo renuncia de ellos, y por tener el juez la facultad de fa- llar fuera de lo pedido podría ser que declare la nulidad de tales actos jurídicos.

3.3 Prueba de las figuras tratadas. Valor de las declaraciones - hechas por las partes en la audiencia de conciliación y en el documento de la transacción.

Como bien reza el artículo 51 del C. de P. del T., son admisi- bles todos los medios de prueba establecidos en la ley, pero la - prueba pericial solo tendrá lugar cuando el juez estime que debe - designar un perito que lo asesore en los asuntos que requieran co- nocimientos especiales. Es así como la prueba del acto de transac- ción puede ser invocada mediante documento, o mediante confesión, - interrogatorio de parte, o por el testimonio de terceros; en cuan- to a la conciliación, por ser acto realizado en despacho estatal, - y en presencia del funcionario público ella se puede probar median- te la aportación directa del documento en su copia auténtica; o me- diante el mismo documento copiado pero solicitado al funcionario O para su aportamiento. No creemos encontrar mayor dificultad en es- te sentido; por lo cual veremos qué efectos probatorios tienen -

los contenidos de los mismos: si en la celebración del contrato - de transacción, ya llevada a documento o presenciada por testigos, las partes indistintamente han reconocido los hechos constitutivos de su relación laboral y por lo mismo reconocer sus obligaciones, - han hecho confesión extrajudicial si estos hechos producen consecuen- cias jurídicas adversas a ellos, y solo faltaría probar en proce- so esa confesión para tomarla como prueba; mpero, de todos modos, - deberá examinarse los requisitos de la confesión: capacidad del - confesante para hacerla, y poder dispositivo de los derechos com - prometidos en la declaración, que la ley no exija otro medio parti- cular de prueba sobre esos hechos; que la declaración sea concien- te, espontánea y libre; y que pertenezca a la índole de hechos per- sonales del confesante o de que tenga conocimiento.

Pero en cuanto a las declaraciones y confesiones hechas por - las partes en el acto de la conciliación, aunque pensemos de modo- parecido a lo dicho referente a la transacción nos enfrentamos con el siguiente contenido jurisprudencial:

"Las propuestas contenidas en las actas de concilia- ción, no deben considerarse como confesiones, según rei- terada jurisprudencia. En lo laboral, a fin de procurar a las partes una pronta solución de divergencias, con me- diación de un funcionario se procura la conciliación de- las diferencias existentes, y para ello aún se insinúan- fórmulas que tiendan a ese fin. Mas si todo lo que se - diga en el curso de estas reuniones expresen las partes - sin fundamento, pudiera ser tomado en cuenta para alegar - lo en su contra como confesión, entonces se daría golpe- mortal a la institución y al convocar a conciliación ca- da uno procuraría ante todo, cuidarse de la frase, del - concepto, de la sugerencia que pudiera llegar a ser invo- cada en su contra y así no se lograrían las finalidades - buscadas que no son otras que las de armonizar los inte-

reses opuestos y procurar el imperio de la justicia dentro del sano entendimiento entre los presuntos litigantes. Mas no quiere ello decir que no haya de tomarse como indicio lo que establezcan las actas de conciliación, y que, en cuanto sea corroborado por otras probanzas, conduce al esclarecimiento de la verdad procesal" (Sent. 27 agosto 1966, "G. J.", CVIII bis, 313). (30).

Aparte de este criterio de la jurisprudencia, algunos juristas piensan que: "Puesto que se trata de una manifestación hecha por una de las partes espontáneamente ante un funcionario público, no hay porque restarle valor probatorio como confesión a dichas manifestaciones" (31).

Y, un concepto más atinado que no se va a extremo alguno nos lo trane los autores FRANCISCO NIÑO y ROBERTO MEJIA E.:

"En nuestro concepto, no puede adoptarse un criterio general. Todo depende de la forma como el debate conciliatorio se efectúa. Si un patrono, por ejemplo, repite en una audiencia de conciliación varias veces, en forma clara y espontánea, que existió un contrato de trabajo con un trabajador, y para respaldar su dicho cita fechas de iniciación y terminación de la relación de trabajo y llega hasta reconocer la cuantía del salario, nos parece que sería huirle a la realidad de las cosas desconocer el valor probatorio de esa confesión. Todo depende, pues, de la manera más o menos perentoria como la confesión se haga en el curso de la audiencia. Por consiguiente, el criterio de un juez ilustrado en estas materias es el que debe resolver la cuestión en cada caso, con fundamento en el principio de la LIBRE FORMACION DEL CONVENCIMIENTO, de que habla el art. 61 del C. P. del T.

Nosotros acogemos este último modo de interpretar valorativamente las expresiones mutuas y reconocimientos o desconocimientos recíprocos que se hacen los convocados a conciliación. Pero, este

debate deja que se cierna ya la idea de lo conducente y, conveniente o no que resulte que la diligencia conciliatoria sea presenciada por el juez del conocimiento del asunto, y no exclusivamente por el Inspector del Trabajo, el primero quedará ya con ideas prevenidas o sembradas y tendrá que fallar en base no solo de las probanzas realmente aportadas al proceso sino también de cuanto ha observado y ha retenido en su mente del debate de conciliación; cosa que no le sucede al Inspector de Trabajo en cuanto que el no tiene en sus manos el proceso ni menos el juzgamiento.

4. ASPECTOS PRACTICOS DE LA TRANSACCION Y DE LA CONCILIACION

Este capítulo es producto del estudio de los anteriores y la confrontación práctica de su contenido con su aplicación, su interpretación, el conocimiento de su esencia y las secuelas que ello genera en la realidad de su ejecución. La misma iniciativa de conformar este trabajo nace de la experiencia profesional personal, cuando hemos hallado en el trámite de la reclamación de derechos de trabajadores la duda fundada de que no se tenía muy clara la concepción y el alcance legal de las instituciones de la transacción y de la conciliación, tanto en el rol de los funcionarios comprometidos en su aplicación, como entre las personas en particular afectadas por ellas.

A más de nuestra experiencia profesional, nos proporcionó un buen cúmulo de datos que corroboran lo dicho arriba, la oportunidad que tuvimos de ejercer la docencia, por corto tiempo, del derecho laboral individual, y en ella, el contacto directo con alumnos que al mismo tiempo eran trabajadores y exponían sus interrogantes sobre estas figuras jurídicas en vista de sus vivencias como **empleados**.

Metodológicamente, acudimos a la encuesta directa de los funcionarios del trabajo: inspectores y jueces. Y recogimos los

pensamientos de trabajadores, patronos, y abogados litigantes.

De nuestras indagaciones hemos obtenido los resultados que expresaremos oportunamente, los cuales pueden adolecer de ser incompletos ya que las encuestas realizadas a los funcionarios nos ha dejado claro que su colaboración con las respuestas es recelosa, y la constatación sobre archivos es difícil lograr; por lo demás, lo infrecuente de esta clase de visitas de inclinación académica, termina por crear un ambiente de negativa a la ayuda que se solicita. Por otra parte, los abogados litigantes son más explícitos por lo que toca a las críticas que tienen respecto de los funcionarios de trabajo, producto del éxito o derrota en sus negociaciones, por lo cual nos hemos visto en la tarea de evaluar concientemente sus datos. Pero, a pesar de las críticas que dictan sobre los Inspectores de Trabajo o sobre los Jueces del ramo, he hallado que sus conceptos sobre los puntos en tratamiento no es precisamente la que se adecua a la intención protectora de la ley, sino la que se conforma a la presteza de los negocios, llegando al punto de hacer renunciar a sus clientes trabajadores hasta sumas mayores al cincuenta por ciento de lo pretendido y sobre derechos ciertos, bajo el pretexto de que el trabajador ha estado urgido de dinero, desconsiderando que se puede recibir la suma que le ofrecen inmediatamente los patronos a los trabajadores quedando la posibilidad de demandar por el resto.

Trabajadores encuestados, a su vez, se sorprenden incluso por el comportamiento de sus abogados, quienes les han aconsejado

optar por renunciaciones de parte del dinero que les corresponde -los-
trabajadores en general no hablan de derechos, o prestaciones, si
no en términos de reclamación de dinero representativo de ellos-,
pero también se inquietan por el comportamiento de los funciona-
rios, y ello quizás obedece a que el trabajador pretende que el -
funcionario debe absolver con prontitud, eficacia, coherencia impe-
rativa e inmediata, y siempre en su favor, y, en fin, por tener u
na idea equivocada o ignorar en su totalidad las facultades de -
los inspectores y jueces del trabajo. Tienen también conceptos e
quivocados en cuanto a las frecuentes transacciones privadas y -
piensan que una vez que han firmado un documento transaccional ya
han agotado toda posibilidad de reclamación, no teniendo ellos el
conocimiento de que esos contratos pueden anularse; otras veces,
manifiestan que la palabra comprometida por ellos la respetan y -
no acudirán a hacer más reclamos; también -resultando esto algo -
novedoso para mí-, dejan las cosas según y como las haya querido-
finiquitar el patrono por temor reverencial, o para dejar abierta
la posibilidad de que el empleado pueda ser llamado por el mismo-
patrono, o porque a ese patrono están vinculados miembros de su -
familia, o por cuanto al salir del trabajo el empleado se muestra
grato con las demostraciones de aprecio que a lo largo de la rela-
ción laboral le ha hecho el patrono tratándolo como amigo, o como
parte de su familia; y, en últimas, hemos establecido que se nece-
sita que el empleado particular haya salido por despido o por mo-
tivos que representen ofensa, injuria o humillación, para que acu-
da a hacer reclamos. Esto en la mayor parte de los casos. Otro-

motivo para acudir a la justicia a presentar reclamos se dá cuando la suma a pretenderse representa algo ya cuantioso, y le inyecta al trabajador el valor suficiente para exigir su derecho.

Los patronos encuestados, entienden que en tanto sean más - gravosas sus obligaciones pecuniarias, y los derechos a reconocer a sus empleados, no podrán tomar los servicios de ellos, y, por el contrario, se verán obligados a desvincularlos. Claro están - que los patronos siempre han querido y siempre querrán más trabajadores y más trabajo a cambio de menores obligaciones a su cargo y menores erogaciones en su contra. El patrono siempre desea acudir a la fórmula transaccional e induce a su empleado la idea del cumplimiento puntual de la palabra empeñada, y pretende hacer alarde de sus posibilidades económicas para pagar un "buen" abogado y de resistir cómodamente un prolongado proceso.

4.1 Frecuentes errores de apreciación e interpretación.

Cuando son objeto de examen teórico o cuando lo son de aplicación práctica, los institutos de la transacción y la conciliación, sufren la deformación de su contenido y de sus diversos aspectos, son desvirtuados por los funcionarios por su falta de comprensión con ellos y los principios que los limitan y encuadran, o lo son por las partes en función de sacarle mayor ventaja a ellas; de todas esas deformaciones, mentamos:

- Sin duda alguna que es frecuente el error cometido de no-

diferenciar con claridad la transacción de la conciliación, y así encontramos que se suele hablar indistintamente de las dos, identificando sus contenidos, y, por lo mismo, equivocando o fundiendo en uno solo sus parámetros, y sus consecuencias.

- Al mismo tiempo que se confunden entre sí, hemos establecido que se confunden los conceptos de ellas en lo laboral y en lo civil; dándoles a las primeras todas y las mismas consecuencias y las formas de las civiles. Dando a ellas en laboral, claros contenidos civiles, sin examinar la cuantía y calidad de los derechos y valores reconocidos, y sin examinar si se han lesionado o no los derechos y garantías mínimos de los trabajadores.

- Cuando ha habido transacción sobre algunos puntos de la relación laboral, suele pretenderse que ella es válida por todos y para todos los demás derechos nacidos de ella, aunque no hayan sido materia del convenio y aunque ni siquiera hubiesen sido reclamados por el trabajador.

- Encontramos casos en los cuales se nos presenta un documento transaccional que da constancia de que se ha transigido las obligaciones causadas en una relación laboral, mostrando cómo todos los derechos y garantías de las que es acreedor el trabajador son reconocidas y pagadas, pero los valores no concuerdan con la cifra apta y precisa para darse por saldada la obligación. El error consiste en pensar que sí se han reconocido todos los derechos, y que por tanto no se tiene posibilidad de reclamo alguno. Pensamos no-

sotros que sí se ha de reclamar por el excedente no pagado.

- Hay error cuando se manifiesta que los menores de edad autorizados por sus representantes legales o por el funcionario del Estado competente para ello, no pueden transar sus derechos surgidos de la relación laboral. Nosotros decimos que pueden hacerlo perfectamente, la ley les ha concedido capacidad anticipada para usar los derechos que nacen de su trabajo.

- Se ha dicho que para solicitar la nulidad de una transacción o de una conciliación que menoscabe los derechos del trabajador, es necesario justificar el error en la base de la ignorancia del empleado o de la urgencia económica del mismo, pero, a nuestro parecer, solo hace falta que se demuestre que han sido agredidos los derechos y garantías mínimos del trabajador.

Veamos a continuación algunos errores referidos a la conciliación:

- En los juzgados del trabajo se ha establecido la costumbre de rechazar las solicitudes verbales de diligencia de conciliación anticipada a la demanda laboral. Argumentan que hay mucho trabajo en sus Despachos; cometiendo el error de contrariar a la norma que ordena que se puede efectuar ya en la Inspección como en el Juzgado del trabajo.

- Se está en equivocación cuando se afirma que la diligencia

cia anticipada al juicio se puede solicitar y tramitar ante autoridad político administrativa del lugar; pero la norma ha prevenido taxativamente que esa diligencia se lleva a efecto en Inspección de Trabajo o en el Juzgado laboral.

- Se ha pretendido, sin razón jurídica válida, que en la diligencia conciliatoria previa al proceso se ha de contar con la obligada asistencia de las partes, tanto de quien convoca como de la parte convocada; se ha dicho y se practica que una vez señalada fecha y hora para el intento de conciliación, si las partes o una de ellas no asiste se insistirá en su citación, conminándola con oficio al respecto, y, en últimas, con multa. Tal cosa riñe con lo expresado en el artículo 24 del C. S. del T. el que reza que si las partes no asisten se entiende que no hay en ellas ánimo conciliatorio.

- Hemos encontrado que ni el Inspector del Trabajo, ni los jueces del ramo intervienen con su facultad de propiciar el acuerdo proponiendo fórmulas para el efecto; y dejan a las partes en la libre discusión y si tienen acuerdo o si no lo tienen actúan levantando acta.

- En un despacho del trabajo visitado, encontramos que el funcionario solo levantaba acta cuando hubiere llegádose a acuerdo; pero si fallaba la conciliación, se negaba a levantar acta, aún ante la insistencia de las partes; por lo cual el actor en la posterior demanda acudía a citarlo como testigo de los dichos cla

ros y reiterados que pudieran servir como indicios al menos en con
tra del demandado.

- Los dichos y declaraciones de las partes en el decurso de
la diligencia de conciliación solo son indicios, y no confesión co
mo se pretende ordinariamente, y en tanto no haya más confronta -
ción probatoria.

- Es error de trabajadores y patronos llevar a la concilia -
ción y tratar de incorporar a sus afirmaciones en ella pruebas y
será error del funcionario recepcionarlas y dar siquiera un ligero
concepto de ellas. La conciliación no es para pruebas, es para a-
cuerdos.

- Suele ocurrir en muchos casos que el funcionario intervi -
niente en la diligencia de conciliación adelanta conceptos, desvir
tuando así su papel de amigable componedor en la misma, pasando a
ser juzgador.

- En el trámite de la conciliación no se diferencia entre -
los derechos ciertos e indiscutibles de los inciertos y discuti --
bles que son reclamados.

- Se está generalizando la costumbre de impartir los funcio-
narios aprobación a las transacciones y conciliaciones que cubran
el cincuenta por ciento de los valores legalmente debidos por el -
patrono al trabajador, aceptando estos últimos bajo condicionamien

tos que los obligan: el imperativo apremio de disponer de medios para solventar sus necesidades, la tardanza en el trámite de los procesos laborales, etc.

- Los patronos jamás hacen uso de la conciliación o de la transacción por su iniciativa para revisar, suspender o terminar la relación de trabajo.

- La aprobación de los términos de una conciliación, deberá hacerse mediante auto motivado, y no con la simplísima afirmación de que la declara aprobada.

4.2 Desconsideración de su esencia. Consecuencias

No obstante la diafinidad con que la ley ha estipulado los preceptos encaminados a dar garantías, protección y prerrogativas favorables a los trabajadores y a pesar de haber instituido con ese fin la existencia de funcionarios encargados de la vigilancia del cumplimiento total de sus imperativos, ellos se desconocen, se violan y se lesionan. Este fenómeno se observa con más patetismo al analizar en la práctica las maneras cómo se utilizan, aplican e interpretan las instituciones de la transacción y la conciliación muchas veces en desmejoramiento de los trabajadores.

Lógicamente, las consecuencias que acarrea este modo de aplicar esas instituciones: transacción y conciliación, son, en

primer lugar, la de hacer que la intención del legislador de lograr la armonía, el equilibrio y la paz sociales, se vea mellada; por lo mismo, los esquemas económico sociales y las finalidades de este orden trazadas por el Estado se obstaculicen, y que la letra de la ley no se vea correspondida por la práctica: obteniendo que los conflictos económico sociales continúen agravándose e incrementándose.

En segundo lugar en el plano concreto de las relaciones interindividuales, el modo equivocado de interpretación y aplicación que hemos delineado conlleva a que los trabajadores se vean constantemente burlados en sus derechos y correlativamente los patronos saquen ilegales ventajas sobre ellos.

También, en tercer lugar, aparece como consecuencia la desconfianza de los trabajadores hacia el Estado, sus leyes, sus instituciones, sus funcionarios ya que si es predicamento constitucional la protección legal al trabajo, no se entiende cómo en la práctica con frecuencia se desconoce esos mandatos y, por el contrario, en los conflictos sus funcionarios asumen actitudes patronalistas.

4.3 Abusos en la transacción. Abusos en la conciliación

Como se ha expuesto, estas instituciones han sido desvirtuadas cada y cuando ha sido propicio para los patronos, y cada y cuando los patronos han buscado y logrado reconocer menos de lo -

que deben, o no reconocer nada. Los abusos, sobre todo, han ocurrido en el marco de los "arreglos" en privado que los patronos - sonsacan de sus empleados a fuerza de disuaciones de toda índole sin descartar la fuerza y los golpes físicos, o acudiendo a otras clases de amenazas o a injurias y ofensas morales.

Veamos que puede ocurrir en las transacciones laborales:

En contados casos, al terminar la relación laboral, patrono y trabajador se ponen frente a frente a saldar o liquidar sus obligaciones y deudas; tampoco deshechamos los casos en que mancomunadamente se ponen de acuerdo para acudir a la oficina de un abogado o al despacho del Inspector del Trabajo o al Juzgado Laboral para que con la aportación de los datos que caracterizaron sus relaciones, el tercero cuantifique sus obligaciones; luego de ello se cancelan en su totalidad. Así debería ocurrir en todos los casos, con actuaciones de buena fe, honradas y espontáneas.

Se presenta otro caso cuando el patrono disfrazado de una suelta buena fe le dice al trabajador que le liquidará y con la complicidad de un abogado o tinterillo engaña al empleado diciéndole que sus derechos ascienden a determinada cantidad, le pagan, pero le hacen firmar documento en el que discriminan derechos y cantidades, y totalizan de modo diferente al real, logrando así la firma aceptatoria del trabajador. El método de persuasión amable puede ser sustituido en este caso por otros de chantaje, por ejemplo: con la manifestación de que si firma el documento en un

tiempo corto podría ser vinculado nuevamente a la misma labor, tan poco se ha de desconsiderar que como medio de convicción, lo hemos visto, se utiliza para trabajadores domésticos y campesinos, la -- violencia física que queda impune debido a que la efectúan de forma que no queden rastros demostrativos de esa violencia.

Los eventos propuestos anteriormente al menos concurren al re conocimiento total, parcial o infimo de derechos, Sin embargo, es más extremo el suceso de que el patrono desconozca totalmente los derechos y niegue rotundamente el pago de ellos, y como colmo del abuso, obliga a su empleado a firmar el documento cual si hubiese sido respetado en todos sus derechos.

El ingenio patronal, auspiciado en más de una ocasión por los consejos de abogados, ha llegado a inventar fórmulas elusivas complejas: haciendo transacciones correctas, cancelándolas ellas pueda desprender que se ha transado sobre todo lo implícito en la relación laboral, y que se ha cancelado la totalidad de la obligación. En el trayecto de la investigación puede establecer un caso así: se transa únicamente sobre salarios adeudados, en vista de que el patrono durante los últimos meses de trabajo no había retribuido al trabajador, y para acreditar o documentar la deuda gira una letra de cambio; pero a pesar de ello, el patrono no paga. Cuando el trabajador reclama sus salarios y sus prestaciones, el patrono le arguye que si algo tiene que reclamar el trabajador solamente es la deuda contenida en la cambial y que ella debe ser demandada.

por la vía ejecutiva civil. Claramente se notan los errores de apreciación e interpretación del patrono, pero ello es natural puesto que se desprende de su intención de no reconocer nada en absoluto al trabajador y dilatar lo más posible su pago si fuere el caso.

Así mismo, el patrono ha inventado mañas para esquivar el pago de sus obligaciones desde el principio de las relaciones laborales: si bien celebran y llevan a documento un contrato teóricamente ajustado a la legalidad, en la práctica no reconocen el mínimo de derechos, ni siquiera el del salario legal, haciendo que el empleado firma recibos o nóminas falseados. Por qué el trabajador acepta o tiene que aceptar esas condiciones desventajosas?? Por su urgencia económica y por la falta de fuentes de empleo y de trabajo; ni siquiera lo es por ignorancia, pues, si en consulta o en conversación informal hablan con un abogado, se percatan de sus verdaderos derechos, o por los medios de comunicación les es fácil enterarse, pero más pesa su necesidad inmediata, urgente y angustiosa. Preguntados los patronos sobre las razones que tienen para ello, contestan que es la situación económica general del país que no permite otro comportamiento, y que si no recurren a eso tendrían que despedir a los empleados o cerrar sus empresas, talleres o establecimientos.

Ya al hablar de la conciliación, diremos que encontramos aspectos que desvirtúan y contradicen en parte las normas laborales; no precisamente abusos, sino formas equivocadas de interpretación y aplicación, con justificación en la buena fe de los funcionarios

Hallamos que Inspectores y Jueces del Trabajo patrocinan conciliaciones en las que el trabajador obtiene el reconocimiento de solo el cincuenta por ciento de sus pretensiones fundadas en derechos ciertos e indiscutibles. O aprueban conciliaciones en las que el patrono se compromete al pago de lo acordado pero en cuotas y plazos desventajosos para el asalariado. Los funcionarios motivan su actitud en que el trabajador necesita inmediatamente su dinero y no puede esperarse a los resultados de un juicio lento y dispendioso; o no pueden sujetarse a la búsqueda de pruebas para acreditar sus derechos, lo que no siempre se le facilita al empleado; han dicho también los funcionarios, que cuando ellos no han querido aprobar una conciliación circunscrita a esos términos por ser lesiva al obrero, éste espontánea y directamente le ha pedido que lo haga, o, si no lo aprueba, transa fuera del Despacho.

CONCLUSIONES

1.- La transacción es un contrato por el cual, mediante mutuas renunciaciones, las partes dan por extinguidas algunas obligaciones. En derecho laboral se exige para su validez que no afecte derechos ciertos e indiscutibles del trabajador. Sin embargo, como se ha visto, esta figura ha sido utilizada para desfavorecer a los asalariados y, por tanto, dar ventajas a los patronos. Nuestro parecer es de que esta figura, por no dar ninguna garantía a los trabajadores, debe desaparecer porque se ha constituido en fuente de abusos patronales. Y, al contrario, reforzar la conciliación como fórmula de autocomposición laboral.

2.- La conciliación, como método que es de arreglar diferencias laborales en búsqueda de la armonía y el equilibrio sociales, es un camino eficiente para la pronta solución de los conflictos obreropatronales, pero también ha sido desvirtuada tanto por las partes que en ella intervienen como por los funcionarios que han generalizado la práctica de renunciaciones, así éstas sean "mínimas", de derechos o de valores representativos de esos derechos. De esta manera vemos como buena la institución de la conciliación, pero reprochamos las actitudes que la deforman.

3.- Hay factores que obligan al trabajador a hacer renuncia

de sus derechos o, cuando menos a mermar los valores que cuantifi-
can monetariamente los derechos y prestaciones, son ellos: su pro-
pia ignorancia que los hace desconocer sus plenos derechos y pre-
rogativas; el apremio económico permanente que caracteriza a la-
clase trabajadora; su indisponibilidad de dinero para costear un-
litigio laboral; lo dispendioso y largo que es un proceso ordina-
rio laboral; en muchas ocasiones las dificultades probatorias que
tiene el trabajador para demostrar la existencia de los hechos en
que funda sus pretensiones; en ocasiones cuenta el temor reveren-
cial que algunos empleados llegan a tener hacia sus patronos, y -
también las diferencias en los modos o artificios que el patrono -
ha amañado para engañar a sus empleados o para forzarlos o conven-
cerlos a aceptar "arreglos" privados desventajosos y perjudiciales

4.- Tiene más importancia la transacción en el derecho ci-
vil que en el derecho laboral; cosa contraria sucede con la conciliación cuando es más importante en laboral que en civil.

5.- Tanto en la transacción como en la conciliación labora-
les está comprometido el interés del Estado, que se inclina a pro-
teger al trabajador y por una política de armonía y equilibrio so-
ciales.

6.- Por el interés que tiene el Estado en intervenir en las
relaciones laborales, y en los acuerdos del trabajo, ha limitado-
la autonomía de la voluntad de los particulares, ha fijado míni-
mos derechos y garantías favorables a los trabajadores, y ha pro-

hibido la renuncia de ellos a los titulares de esas prerrogativas. Estos principios gobiernan y pautan los límites de la conciliación y de la transacción laborales.

7.- Ninguna de las dos instituciones tratadas son formas de extinguir las obligaciones en laboral: la única forma de extinción es el pago. Las otras dos se han de considerar como medios para el conocimiento sobre las obligaciones mutuas y la liquidación de las mismas y quizás quepa en ellas la forma de pago establecida.

RECOMENDACIONES

Si bien es verdad que lo que se dirá en seguida puede o no tener eco y repercusión, hemos considerado poner término a nuestro trabajo con las siguientes recomendaciones:

1.- En nuestro parecer, por los nefastos resultados de la transacción, ésta como figura e institución admitida en el derecho laboral, por haberse prestado a abusos de diversas formas e índoles, debería desaparecer del ámbito de la ley del trabajo.

2.- Es importante que para lograr vivificar la institución de la conciliación y no permitir que ésta vaya rumbo al debilitamiento y se convierta también en fórmula de atropellos, sea reforzada tomando medidas hacia esa finalidad; no dando margen para que los funcionarios admitan y appueben así sea la más mínima renuncia de derechos, o la más mínima desventaja para los asalariados.

3.- Necesita el abogado litigante mayor conciencia para lograr hacern respetar con mayor vigor y entereza los derechos de los trabajadores.

4.- A nuestro modo de ver, la diligencia de conciliación de

be reservarse a la etapa previa a la apertura del proceso laboral, y ante el Inspector del Trabajo, y se dará más agilidad al proceso mismo al eliminar una audiencia y se logra que el juez se remita a los hechos probados en el curso del proceso y no a las prevenciones que le pueden dejar las declaraciones y dichos de las partes en la audiencia de conciliación. Junto con ello se ha de buscar que los funcionarios que intervienen en esta diligencia participen activamente en ella.

C I T A S

- (1) ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil. Con notas, concordancias, jurisprudencia de la Corte Suprema y normas legales complementarias. Decimaquinta edición, actualizada. Editorial Temis. Bogotá. 1982. Página 1096
- (2) Op. cit. página 1098
- (3) Op. cit. página 1097
- (4) Op. cit. página 1096
- (5) Op. cit. página 1097
- (6) Op. cit. página 1098
- (7) Ibidem.
- (8) Ibidem.
- (9) ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código - Procesal del Trabajo. Con notas, concordancias, jurisprudencia y normas legales complementarias. Décimatercera edición actualizada. Editorial Temis. Bogotá. 1982. Página 1319
- (10) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Temis. Bogotá. 1976. Página 91.
- (11) Op. cit. ibid.
- (12) ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil. citado. página 56

- (13) Ibidem.
- (14) Op. cit. página 57
- (15) NIÑO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Procedimiento Laboral Teórico y Práctico. Cuarta edición. Editorial Temis. Bogotá. 1981. Página 24.
- (16) CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Tercera edición. Editorial Temis. 1981. Página 124
- (17) ORTEGA TORRES, Jorge, Código Sustantivo del Trabajo y Procesal del Trabajo. Ya citado. Página 33.
- (18) NIÑO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Op. Cit. Página - na 24.
- (19) CAMPOS RIVERA, Domingo. Op. Cit. Página 125
- (20) ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Procesal del Trabajo. Página 27
- (21) NIÑO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Op. cit. página - na 75.
- (22) ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Procesal del Trabajo. citado. Página 25.
- (23) Op. Cit. página 24.
- (24) MELUK, Alfonso. Procedimiento del Trabajo. Sexta edición. Editorial Carrera 7a. Ltda. Bogotá, D. E. 1982, página 41
- (25) NIÑO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Op. Cit. Pág. 74.

- (26) GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Op. Cit. Página 94.
- (27) MELUK, Alfonso. Op. Cit. página 64
- (28) NIÑO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Op. cit. Pá
na 63.
- (29) Op. Cit. página 66.
- (30) ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Proces
sal del Trabajo. Ya citado. páginas 1384 y 1385.
- (31) NIÑO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Op. Cit. pá-
gina 76.
- (32) Op. Cit. páginas 76 y 77.

BIBLIOGRAFIA

ACEVEDO GOMEZ, Lino. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Temis. Bogotá. 1982. 358 páginas.

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Tercera edición. Editorial Temis. 1981. 504 páginas.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. dos tomos, Quinta edición. 1981. Buenos Aires. Victor P. Zavala Editor. 782 y 743 páginas respectivamente.

DIARIO JURIDICO. Varios números.

GARCIA SOLANO, Alvaro. El contrato de trabajo en la legislación colombiana. Editorial Temis. Bogotá. 1975. 231 páginas.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del Trabajo. Cuarta edición Editorial Temis. 1976. 539 páginas.

LOPEZ MORALES, Jairo. La Ley. Doctrina, jurisprudencia y legislación. Ed. Quirográficas. Varios números entre 1976 y 1982.

LOPEZ MORALES, Jairo. Jurisprudencia Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Año 1.980. Ediciones Lex. Ltda. 1.981. 361 pág.

MELUK, Alfonso. Procedimiento del trabajo. Sexta edición. Editorial carrera 7a. Ltda. Bogotá, D. E. 1.982. 292 páginas.

NINO T., Francisco y MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto. Procedimiento laboral teórico y práctico. Cuarta edición. Editorial Temis. - Bogotá. 1.982, 295 páginas.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Civil. Décimaquinta edición, actualizada. Con notas, concordancias, jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y normas legales complementarias. Editorial Temis. Bogotá. 1.982. 1619 páginas.

- ORTEGA TORRES, Jorge. Código de Procedimiento Civil. Duodécima edición, actualizada. Editorial Temis. 1.981. 702 páginas.
- ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Décimatercera edición actualizada. Con notas, concordancias, jurisprudencia y normas legales complementarias. Editorial Temis. Bogotá. 1982. Páginas: 1561.
- OSPINA FERNANDEZ, Guillermo. Regimen general de las obligaciones. Tercera edición. Editorial Temis. Bogotá. 1980. 614 páginas.
- RODRIGUEZ, Gustavo Humberto. Derecho Probatorio Colombiano. Compendio. Tercera edición, revisada y aumentada. Pruebas civiles, penales, laborales, contencioso administrativas. Ediculco 1.979. Bogotá, D. E. 340 páginas.
- VALENCIA ZEA, Arturo. Derecho Civil. Tomos III y IV, de las obligaciones y de los contratos. Editorial Temis. Bogotá. 1980; - 6a. y 5a. edición correspondientemente; 580 y 528 páginas, en el mismo orden.