

LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

MARIA DOLORES RODRIGUEZ BRAVO

Trabajo de Grado presentado
MARIA DOLORES RODRIGUEZ BRAVO parcial para
obtener el título de Abogada.

Director: Dr. RICARDO MARTÍ
NEZ MURGO.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
PASTO, 1983

PASTO, 1983

1983.7
R. 096
179

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
31128

No. Fj.
Valor \$3.000 - Val.
Fecha 6-14-89 Loc.
Caj.
Librería Comp.

LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

Nota de Aceptación

MARIA DOLORES RODRIGUEZ BRAVO

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

Director: Dr. RICARDO MARTI
NEZ MUÑOZ.

Jurado

Jurado

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO
PASTO, 1983
PASTO, 1.983

AN
T
D348.7
R 696
Ej. 1

6
A

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
- BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
31128

No. Ej.
Valor \$3.000 = Val.
Fecha 6-VI-89 Den. X
Fac. Decretar Canje
Librería Comp.

Nota de Aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

PASTO, 1.983

31128

TABLE OF CONTENTS

	Pág.
INTRODUCCION	1
1. ASPECTOS GENERALES DE LA CONCILIACION ..	4
1.1 Concepto y Elementos	4
1.2 Evolución Histórica	6
1.2.1 Origen	7
1.2.2 La Facultad no se hace responsable	11
1.2.3 de las opiniones emitidas -	12
1.2.4 DEDICO A : en la tesis, las cuales deben	13
1.2.5 considerarse como propias de su	14
1.2.6 autor (Acuerdo No. 108 de 1965,	15
1.2.7 Artículo 80. Reglamento Interno	16
1.2.8 de la Facultad) MIS PADRES	17
1.2.9 MIS HERMANOS	18
1.2.10 MIS SOBRINOS	19
1.2.11	20
1.2.12	21
1.2.13	22
1.2.14	23
1.2.15	24
1.2.16	25
1.2.17	26
1.2.18	27
1.2.19	28
1.2.20	29
1.2.21	30
1.2.22	31
1.2.23	32
1.2.24	33
1.2.25	34
1.2.26	35
1.2.27	36
1.2.28	37
1.2.29	38
1.2.30	39
1.2.31	40
1.2.32	41
1.2.33	42
1.2.34	43
1.2.35	44
1.2.36	45
1.2.37	46
1.2.38	47
1.2.39	48
1.2.40	49
1.2.41	50
1.2.42	51
1.2.43	52
1.2.44	53
1.2.45	54
1.2.46	55
1.2.47	56
1.2.48	57
1.2.49	58
1.2.50	59
1.2.51	60
1.2.52	61
1.2.53	62
1.2.54	63
1.2.55	64
1.2.56	65
1.2.57	66
1.2.58	67
1.2.59	68
1.2.60	69
1.2.61	70
1.2.62	71
1.2.63	72
1.2.64	73
1.2.65	74
1.2.66	75
1.2.67	76
1.2.68	77
1.2.69	78
1.2.70	79
1.2.71	80
1.2.72	81
1.2.73	82
1.2.74	83
1.2.75	84
1.2.76	85
1.2.77	86
1.2.78	87
1.2.79	88
1.2.80	89
1.2.81	90
1.2.82	91
1.2.83	92
1.2.84	93
1.2.85	94
1.2.86	95
1.2.87	96
1.2.88	97
1.2.89	98
1.2.90	99
1.2.91	100
1.2.92	101
1.2.93	102
1.2.94	103
1.2.95	104
1.2.96	105
1.2.97	106
1.2.98	107
1.2.99	108
1.2.100	109

1.3.2	TASLA DE CONTENIDO	27
1.3.4	23
1.1	pág.
	INTRODUCCION	1
1.	ASPECTOS GENERALES DE LA CONCILIACION ..	4
1.1	Concepto y Elementos	4
1.2	Aspecto Histórico	8
1.2.1	Orígenes	9
1.2.2	Antecedentes de la Conciliación en Colombia	12
1.3	La Facultad no se hace responsable de las opiniones emitidas en la Tesis, las cuales deben considerarse como propias de su autor (Acuerdo No. 108 de 1965,	15
1.4	Características de la Conciliación	18
1.4.1	Artículo 80. Reglamento Interno de la Facultad).	18
1.4.2	Decretos	18
1.4.3	Solemnes	18
1.4.4	Contentiva	18
1.4.5	Simple	19
1.4.6	Dispositiva	20
1.4.7	Onerosa	20
1.4.8	Hace Tránsito a Cosa Juzgada	20
1.5	Requisitos Esenciales de la Conciliación	21
1.5.1	Capacidad	21
1.5.2	Consentimiento	22

	Pág.
1.5.3 Objeto ... TABLA DE CONTENIDO.....	22
1.5.4 Causa	23
1.6 Fundamentos y Fines de la Conciliación ..	Pág.
1.6.1 Efectos de la Conciliación	26
INTRODUCCION	1
1.7-1 ASPECTOS GENERALES DE LA CONCILIACION ..	4
1.7.2 Concepto y Elementos	4
1.8 La Conciliación y Otras Figuras	8
1.2 Aspecto Histórico	8
1.2.1 Orígenes	9
1.2.2 Antecedentes en la Legislación Colombiana y su Evolución	12
1.3 Naturaleza Jurídica de la Conciliación..	15
1.4 Características de la Conciliación	18
1.4.1 Bilateral	18
1.4.2 Declarativa	18
1.4.3 Solemne	18
1.4.4 Contentiva	18
1.4.5 Directamente	19
1.4.6 Dispositiva	20
1.4.7 Onerosa	20
1.4.8 Hace Tránsito a Cosa Juzgada	20
1.5 LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS INDIVI-	
1.5 Requisitos Esenciales de la Conciliación	21
1.5.1 Capacidad	21
1.5.2 Consentimiento	22

	Pág. Pág.
1.5.3	Objeto 22
3.2.1	Solicitud 53
1.5.4	Causa 23
3.2.2	Notificación 53
1.6	Fundamentos y Fines de la Conciliación .. 24
3.2.3	Audiencia (Modelo) 54
1.7	Efectos de la Conciliación 26
3.3	La Conciliación al Iniciarse el Juicio. 58
1.7.1	Hace Tránsito a Cosa Juzgada 26
3.4	Omisión de la Conciliación 60
1.7.2	presta Mérito Ejecutivo 30
3.5	Falta de Animo Conciliatorio 62
1.8	La Conciliación y Otras Figuras 32
1.8.1	La Conciliación y la Transacción 32
1.8.2	La Conciliación y la Mediación 33
1.8.3	La Conciliación y el Arbitramento 34
2.	CONCLUSIÓN LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTI VOS DE TRABAJO 79
RESUMEN 81
2.1	Noción General del Conflicto 36
2.2	PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CON FLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO 38
2.3	Arreglo Directo 39
2.4	Conciliación 41
2.5	Arbitramento 46
2.6	Huelga 49
3.	LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS INDIVI DUALES DE TRABAJO 51
3.1	Oportunidad de la Conciliación 51
3.2	Conciliación antes del Juicio 53

	Pág.
LISTA DE CUADROS	
3.2.1	Solicitud 53
3.2.2	Notificación 53
3.2.3	Audiencia (Modelo) 54
3.3	La Conciliación al Iniciarse el Juicio. 58
CUADRO 1.	Estadística Laboral Anual 1.982
3.4	Omisión de la Conciliación 60
	Municipio de Pasto 64
3.5	Falta de Animo Conciliatorio 62
CUADRO 2.	Estadística Laboral Anual 1.982
4.	INFORME LABORAL 63
4.1	Relaciones Individuales 63
CUADRO 3.	Estadística Laboral Anual 1.982
4.2	Relaciones Colectivas 77
	Municipio de Tuquerres 69
CONCLUSIONES 79
CUADRO 4.	Estadística Laboral Anual 1.982
RESUMEN 81
	Municipio de La Unión 71
BIBLIOGRAFIA 85
	Reclamaciones Individuales Con-
	ciliadas en las Inspecciones de
	Trabajo y Seguridad Social, por
	División Sagráfica. Año 1.982. 74
CUADRO 5.	Estadística Laboral Primer Se-
	ptiembre 1.983. Municipio de Pas-
	to 75

LISTA DE CUADROS

INTRODUCCION

	Pág.
CUADRO 1. Estadística Laboral Anual 1.982 Municipio de Pasto	64
CUADRO 2. Estadística Laboral Anual 1.982 Municipio de Tumaco	67
CUADRO 3. Estadística Laboral Anual 1.982 Municipio de Túquerres	69
CUADRO 4. Estadística Laboral Anual 1.982 Municipio de La Unión	71
CUADRO 5. Resumen, Número y Valor de las Reclamaciones Individuales Con- ciliadas en las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, por División Geográfica. Año 1.982.	74
CUADRO 6. Estadística Laboral Primer Se- mestre 1.983. Municipio de Pas- to	75

produciendo oposición a las Organizaciones Sindicales, ya que en muchas ocasiones los laudos arbitrales son tachados de parciales y patronales.

La primera contiene los aspectos generales de la conciliación. La segunda se halla dedicada a las relaciones individuales de trabajo. Se tiene que, dentro de las relaciones individuales de trabajo, la conciliación es un medio más idóneo para evitar y poner fin a un largo y a veces costoso pleito judicial, evitándose así una disminución apreciable en el número de juicios laborales, por consiguiente, aligeramiento de la justicia y con la enorme ventaja de los derechos del trabajador "parte débil de la relación laboral" no pueden ser desconocidos ni atropellados, como se analizará más adelante. La conciliación solo puede versar sobre derechos controvertidos y controvertibles y en ningún caso sobre derechos ciertos e indiscutibles y, además, para su validéz se requiere la presencia de un Inspector o Juez de Trabajo, quien debe darle el visto bueno e impartirles su aprobación para que tenga el importante efecto de ser cosa Juzgada.

En momentos en que tanto abundan los pleitos individuales de los trabajadores contra patronos, en que por el desarrollo del sindicalismo libre y democrático y por la grave situación en que encuentran los trabajadores por la inflación y el constante aumento en el costo de vida, se considera razonable que es muy importante y de indiscutible valor teórico y práctico, profundizar un sistema que, bien aplicado, podría ser la clave para una justicia individual pronta y económica, y para resolver, con menores traumatismos y con mínimos perjuicios para las partes y para el país, los conflictos individuales y colectivos.

El trabajo se halla dividido, en virtud de lo anterior, en las cuatro partes en que estime conveniente puede hacerse esta División. La primera contiene los aspectos generales de la conciliación. La segunda se halla dedicada al estudio de los conflictos colectivos de trabajo. La tercera regula los conflictos individuales de Trabajo, teniendo en cuenta su aspecto teórico y práctico. Para finalizar, dedico una última parte a la elaboración de un informe laboral basado en las investigaciones realizadas.

En líneas generales, la conciliación es un medio de acercar a las partes que se encuentran separadas por un diferendo. Desde otro punto de vista, la exposición se halla ceñida a las pautas dadas por la Institución, complementadas solamente con citas de la jurisprudencia y doctrina, que le dan más solidez y comprensión.

La redacción, por su parte, se caracteriza por su sencillez, tratando de lograr ese objetivo, la utilidad de este trabajo, que de ser así constituirá la mejor recompensa al esfuerzo realizado.

El tratadista Domingo Casper en su obra "Derecho Laboral Colombiano" define la conciliación así: "Conciliar significa poner de acuerdo a los extremos de una relación de terminarse, entre los cuales existen puntos de vista e intereses opuestos se encontrar una fórmula de avenimiento que consulte los intereses de patrones y trabajadores".

Según esta la definición de conciliación en el campo colectivo.

En el Derecho Individual los Doctores Francisco Niño T. y Roberto Mejía E. en Procedimiento Teórico y Práctico ex-

presen que la conciliación es "un arreglo asistido por un
dio del cual las partes litigantes o los presentes liti-
gantes, arreglan su diferendo laboral y lo ponen fin en
te un funcionario público.

1. ASPECTOS GENERALES DE LA CONCILIACION

Las definiciones transcritas, a si entender, adolecen de

1.1. CONCEPTO Y ELEMENTOS.

El Instituto en Estudio, vale la pena puntualizar

En líneas generales, la conciliación es un medio de acer-
car a las partes que se encuentran separadas por un dife-
rendo, para que ellas, por sí mismas, o con la ayuda de
un tercero, -Conciliador-, o de sendos conciliadores de-
signados por cada parte, encuentren solución de un con-
flicto surgido, o eviten uno eventual.

sobre derechos ciertos, la conciliación no es posible, y
de efectuarse, estaría viciada de objeto ilícito, y es -
etimológicamente, "conciliar" proviene del latín "Conci-
liatio", derivado del verbo "Conciliare", que significa -
"componer" o "ajustar" posiciones contrapuestas, o de ave-
nir voluntades en relación con un asunto controvertido.

Respecto a la segunda definición consignada, además de -
El tratadista Domingo Campos en su obra "Derecho Laboral-
Colombiano" define la conciliación así: "Conciliar sig-
nifica poner de acuerdo a los extremos de una relación de-
terminada, entre los cuales existen puntos de vista o in-
tereses opuestos; es encontrar una fórmula de avenimiento
que consulte los intereses de patronos y trabajadores".
Sería esta la definición de Conciliación en el campo Co-
lectivo.

En el Derecho Individual los Doctores Francisco Niño T. y
Roberto Mejía E. en Procedimiento Teórico y Práctico ex-
finición que propongo acerca en su totalidad el concep-

presan que la conciliación es "un arreglo amistoso por medio del cual las partes litigantes o los presuntos litigantes, arreglan su diferendo laboral y le ponen fin ante un funcionario público.

Las definiciones transcritas, a mi entender, adolecen de algo importante, para efectos de claridad y de comprensión del Instituto en Estudio, vale la pena puntualizar. En efecto; ambos textos pasan por alto una cuestión, cual es la relacionada con el "objeto" sobre el que versa o puede versar la conciliación ya que por su naturaleza misma del derecho laboral, la conciliación solo puede recaer sobre derechos que sean inciertos y discutibles. Sobre aquellos que no admitan duda o controversia, es decir, sobre derechos ciertos, la conciliación no es posible, y de efectuarse, estaría viciada de objeto ilícito, y es por ésta razón que no debe ser excluido de una definición tan importante factor.

Respecto a la segunda definición consignada, además de lo anotado, peca por imprecisión el querer decir que solo ante un funcionario público es posible realizar la conciliación. En el campo del Derecho Individual del Trabajo sí es exacta tal apreciación, pero no lo es en torno a las relaciones colectivas, pues en ellas no hay mandato legal que haga necesario la intervención de un representante del Estado, para llevar a cabo la respectiva conciliación.

Luego de analizar, y no con el ánimo de crear que la definición que propongo abarca en su totalidad el concep-

to de la institución de que se trata, se puede afirmar - que es el acto jurídico por medio del cual, dos partes - (Patrono y trabajador o trabajadores), con intereses con trapuestos, y con la ayuda de un tercero ajeno a la con- troversia y sin poder decisorio, pone fin a sus diferen- cias, recayendo tal acto jurídico sobre derechos incier- tos y discutibles.

Con el fin de que sobre la Institución de la Conciliación no quede duda, se analizará los elementos esenciales que la conforman y sin los cuales no se puede concebir que ella se configure:

1o.- EXISTENCIA DEL CONFLICTO.

Sin él, la conciliación es inimaginable, pues su ob- jeto específico es de solucionar el que presente en tre las partes y con intereses y posiciones jurídi- cas divergentes. El conflicto debe ser real y no - aparente, debe girar, sobre derechos esencialmente- controvertibles.

2o.- LAS PARTES EN CONFLICTO.

Son quienes protagonizan o quienes se encuentran en frentados en la etapa conciliatoria. De su parecer depende que se llegue o no a realizar el acuerdo de voluntades, deben ser libres para aceptar o recha- zar las propuestas dentro de la conciliación. De -

1.2. **ben ser capaces y, en fin deben conocer los términos y condiciones en que se realiza la conciliación.**

En importante sentencia de 1948, el desaparecido Tribunal Supremo de Trabajo, consignó cuatro de los antecedentes históricos de la conciliación.

30.- EL CONCILIADOR.

Es la persona o personas que, una vez informada del conflicto de intereses que separa a las partes, propone distintas posibilidades de arreglo, siempre, sin capacidad de decisión, sino a manera de invitación al acuerdo.

Las calidades y condiciones en que el conciliador cumple su función varían según se trate de que la conciliación se realice en el campo del Derecho Individual, o en el Colectivo, que se estudiarán detenidamente más adelante. Este derecho, lo cual considera liberal y a veces provechoso.

La ley de las XII Tablas daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a lo que convinieran al litigante, dándole carácter obligatorio intentar la conciliación.

En la Iglesia. El criterio general se basa en que siempre ha considerado los pleitos fruto de las pasiones humanas, peligrosos para las familias y son contrarios a la fe y al Espíritu de Paz, de caridad y misericordia evangélicas.

En el evangelio de San Mateo se encuentran tres textos importantes que pueden considerarse como precedentes de la conciliación.

1.2. ASPECTO HISTORICO.

En importante sentencia de 1948, el desaparecido Tribunal Supremo de Trabajo, consignó cuatro de los antecedentes históricos de la conciliación.

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

En Roma. Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes haciendo sacrificar algo de su propio derecho, lo cual considero liberal y a veces provechoso.

La ley de las XII Tablas daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a lo que convinieran al ir al juicio, dándole carácter obligatorio intentar la conciliación.

En la Iglesia. El criterio general se basa en que siempre ha considerado los pleitos fruto de las pasiones humanas, peligrosas para las familias y son contrarios a la fé y al Espíritu de Paz, de caridad y mansedumbre evangélicas.

1.2.1. SUS ORIGENES. En el evangelio de San Mateo se encuentran tres textos importantes que pueden considerarse como procedentes

concretos. Dice uno: "Al que quiere litigar contigo y quitarte la túnica, dale también el manto". Otro expresa: "Sé transigente con tu adversario pronto, mientras estés con él en camino, no sea que te entregue al Juez". Y el tercero "Si pecare contra tí tu hermano, vé y corrígele a soles, si te oyere, lleva contigo uno o dos para que en boca de dos o tres testigos esté toda la palabra de...".

una carta escrita en 1.745: "La mejor Ley, el más excelente uso, el más útil que se haya visto, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear si uno con El Fuero Juzgo. Observando la situación de la conciliación dentro de ésta legislación, que en la Ley 15, Título. Lib. II del Fuero Juzgo se habla de los Mandaderos de Paz, avenidores, éstos funcionarios no era una Institución permanente, eran nombrados por el Rey para cada caso, por lo tanto, la conciliación no fué en este estatuto un trámite previo y necesario para los litigantes. por arreglarlos sin que se cueste nada.

No fomentaba, pues, la aveniencia entre los litigantes, como medida general, porque la Ley 5. Tit. II., Lib II - la prohíbe una vez comenzado el juicio. Las partidas. - No se encuentra en ellas regulada la conciliación o aveniencia aunque sí existe la institución de los avenidores o amigables componedores, pero que difiere en que la amigable composición es un verdadero juicio en el que los litigantes eligen sus jueces que han de decidirlo por medio de una sentencia o laudo.

Otro aspecto de la Revolución, en efecto, dispuesto por...

1.2.1. SUS ORIGENES.

Agosto de 1790 que no se admitió... Los anteriores puede decirse que son apenas unos prece...

dentos de la Institución, en su forma actual tuvo su origen en el Siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa.

Los escritos de VOLTAIRE, se los ha estimado como poderosos para la adopción de la conciliación, por ejemplo decía éste en una carta escrita en 1.745: "La mejor Ley, el más excelente uso, el más útil que se haya visto, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el Tribunal de los Jueces conciliadores, llamados hacedores de Paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace de pronto retirar a éstos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los pasificadores dicen a las partes: Sois unos locos por querer gastar nuestro dinero en haceros mutuamente infelices: nosotros vamos arreglaros sin que os cueste nada.

También en España, en una instrucción dirigida a los conciliadores el 15 de Mayo de 1788, se les ordenaba evitar el furor por pleitear es sobrado, fuerte en esos litigantes, se aplaza para el otro día, a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces los envían a buscar una segunda, una tercera vez; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandona a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra".

Otro aspecto de la Revolución, en efecto, dispuso por medio de la Ley de 24 de Agosto de 1790 que no se admitiera demanda civil sin intentar antes la conciliación, además no podían concurrir curiales o apoderados, los resulta

dos se supone no fueron muy benéficos, porque al tratarse de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, - Las Audiencias en su mayoría, El Tribunal y el Concejo de Estado aconsejaron que fuere suprimida, sin embargo - por Decreto 30 de Octubre de 1935 fué conservada la conciliación como obligatoria tratando así de darle mayor eficacia a esa etapa preliminar.

En España se originó como medida general en la Constitución Nacional de 1812, algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las ORDENANZAS DE BILBAO, en las cuales se previene que no se tramite un juicio sin antes haber hecho una transacción entre los interesados frente a un cónsul y proponer ésta entre los mismos y hacerlo posible porque ésta sea aceptada.

También en España, en una instrucción dirigida a los corregidores el 15 de Mayo de 1788, se les ordenaba evitar los pleitos, procurando la aveniencia entre las partes, - en cuanto de ellos dependiera, con el objeto de llegar a un arreglo amistoso y voluntario, agotando de esta forma todos los recursos, sin que esto surta efecto alguno, se verá en la necesidad de acudir a la vía judicial para que el juez o tribunal resuelva. Así mismo, la Ley de 3 de Junio de 1821, de dicho País, prevenía a los Alcaldes que debían precedir los juicios llamados de conciliación, - trámite indispensable para poderse iniciar un juicio, imponiéndose como obligatoriedad.

Por otra parte, algunos escritores del Siglo pasado nega

ron al Estado la facultad de procurar la conciliación en
tre ellos citamos a BENTHAM, al hablar de la concilia -
ción, reprochaba la intercesión del Estado en buscar a -
veniencia entre las partes, decía que era una renuncia -
de parte del Derecho en favor del otro, dice el escritor:
la conciliación es un mercado en el que gana más quien -
más regatea.

Otros, por el contrario, la conciliación es un medio que
está bajo el poder del Estado para procurar, sin sacrifi -
cio, el pacífico cumplimiento del Derecho, logrando así
un acuerdo amistoso y justo, con su arreglo la Paz Social.

El mismo Decreto, en su Artículo 37, no de manera muy clara

1.2.2. ANTECEDENTES EN LA LEGISLACION COLOMBIANA Y SU EVOLUCION.

dentro del Derecho Laboral Individual en la Legislación.
La Ley 21 de 1920 fué la primera en hablar de concilia -
ción en Colombia, elevándola como requisito esencial den -
tro del trámite para solucionar los conflictos colectivos
de Trabajo. Dispone en sus artículos 10. a 12o. como se
cumple la conciliación en esos conflictos.

transcrito y le dió al presidente de la República facultades
de extraordinarias para el desarrollo de la conciliación,
El Artículo 11o. dice que el cargo de los conciliadores
es el de procurar un arreglo equitativo y conveniente pa -
ra las partes en conflicto..... y el 12o. que la decisión
concepto o dictámen que formulen los conciliadores no es
obligatorio para las partes.

1945, por medio de la Ley 75, reconoció el mismo principio -

En Colombia, la primera disposición que instituyó la con

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

Después de contestada la demanda, llamada de conciliación, se iniciaría con la intervención del Juez a que en su Al tratar de huelga ilícita, y de su declaratoria de ilegalidad por el extinguido Tribunal del trabajo en el Artículo 30 literal b) elevó a causal de dicha declaratoria de ilegalidad, el hecho de que no se hubiese cumplido en legal forma la conciliación, implantando así claramente, esta figura como un paso obligado dentro de la solución de los conflictos laborales de carácter colectivo.

Este Decreto fué suspendido por el Consejo de Estado en El mismo Decreto, en su Artículo 37, no de manera muy clara, impuso la obligación a los jueces laborales de promover la conciliación entre las partes en litigio previamente al juicio, plasmando así el origen de la conciliación dentro del Derecho Laboral Individual en la Legislación Colombiana. Tal Artículo en su numeral 2o., que es el pertinente, establece que "los Tribunales de Trabajo obrarán siempre como conciliadores antes de adelantar el procedimiento de instancia". La Ley 6 de 1945 en su artículo 67 repitió, sin agregaciones, lo dispuesto por el Decreto transcrito y le dió al presidente de la República facultades extraordinarias para el desarrollo de la conciliación, sobre esa base la obligatoriedad para los jueces, de procurarla antes del juicio.

El presidente no usó esas facultades, y el legislador de 1945, por medio de la Ley 75, recogió el mismo principio -

comentado, pero sin reglamentarlo y precisarlo. Y al efecto, el ejecutivo expidió el Decreto 969 de 1946, el cual disponía en su artículo 46 que la primera audiencia después de contestada la demanda, llamada de conciliación, se iniciaría con la intervención del Juez a que en su presencia y bajo su supervisión, procurasen conciliar el diferendo las partes. Más adelante facultaba al Juez para declarar clausurada la conciliación cuando viera que ella no era posible debiendo abrir a continuación, el procedimiento de instancia con la respectiva audiencia de trámite y juzgamiento.

Por el carácter social que encierra la conciliación, cual es de procurar la armonía de la sociedad, buscando pre-

Este Decreto fué suspendido por el Consejo de Estado en Julio de 1946. La situación se clarificó con la expedición del hoy vigente Código Procesal de Trabajo o Decreto 2158 de 1948 que en sus artículos 19 a 24 regula ampliamente en lo que a derecho Individual se refiere. Respecto al Derecho Colectivo, con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo Decretos 2663 y 3743 de 1950 se aclaró la etapa conciliatoria en los conflictos colectivos en 1965, por el Decreto 2351 de dicho año.

La disminución de litigios es, una cuestión de interés general.

Respecto al segundo problema, es decir, si la conciliación es de carácter voluntario o contencioso, transcribe a continuación un aparte de la sentencia del Tribunal Supremo de Trabajo, dictada en fallo de 1948, y que para el caso en paréntesis: "Cuchas Reconciliación Francia de Argentina autorizada, dice que no se ha discutido que la conciliación es un acto de jurisdicción gratuita y el a-

Frente a un argumento incontestable en este sentido. En
1.3. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONCILIACION.

Frente al juez de Paz no se trata de decidir un litigio, Nuestra Corte Suprema de Justicia, en repetidas ocasiones, ha expresado su pensamiento respecto a la naturaleza jurídica de la conciliación. Y lo ha hecho de dos puntos de vista diferentes: El uno, esclarece si la conciliación es de orden público; y el otro, si es un acto de jurisdicción voluntaria o contenciosa. Pero no puede ordenar la práctica de ninguna prueba para formar su convicción porque allí no vá a juzgar". (Tribunal Su
Por el carácter social que encierra la conciliación, cual es de procurar la armonía de la sociedad, buscando prontas soluciones a los conflictos que tengan entre sí sus asociados, y por el hecho de que la conciliación tiene que intentarse, según textos claros y expresos, se sabe son de Orden Público y por lo tanto no se puede pretermitir, so pena de que posteriormente la actuación judicial esté viciada de nulidad, o que no se pueda pasar válidamente a la siguiente etapa en la solución del conflicto colectivo, ha concluido la alta corporación que sin lugar a dudas la conciliación es de Orden Público, pues la disminución de litigios es, una cuestión de interés general. juramento.

Respecto al segundo problema, es decir, si la conciliación es de carácter voluntario o contencioso, transcribo a continuación un aparte de la sentencia del Tribunal Supremo de Trabajo, dictada en fallo de 1948, y que para el caso es pertinente: "Cuche Procesalista Francés de reconocida autoridad, dice que no se ha discutido que la conciliación es un acto de jurisdicción graciosa y al e-

hecho dá un argumento incontestable en este sentido. En verdad manifiesta que cuando se provoca la conciliación frente al juez de Paz no se trata de decidir un litigio, sino de llegar a un acuerdo. No busca, en efecto, saber quien tiene razón o quien carece de ella, sino de cuál lado se encuentra la voluntad de entendimiento. Y cita como ejemplo irrevocable el de que el juez conciliador debe concretar su actividad a cerciorarse de que las partes se avienen o de que no logren entenderse, pero no le puedo ordenar la práctica de ninguna prueba para formar su convicción porque allí no vá a juzgar". (Tribunal Supremo de Trabajo. Sentencia de Diciembre 15 de 1948).

Esta decir, resumiendo, y para terminar este Capítulo que en la naturaleza jurídica de la conciliación encuen -
A lo anterior se puede agregar que entre nosotros lo que es obligatorio no es la conciliación en sí misma y tampoco es la celebración de la audiencia de conciliación con asistencia de las partes en conflicto sino simplemente el cumplimiento procesal de surtir la respectiva audiencia de conciliación. Si las partes, o una de ellas no concurren, o si el acuerdo no es posible, o si es parcial, se declara surtida y clausurada tal audiencia y el proceso se continúa con las restantes audiencia de trámite y de juzgamiento.

Por otro lado, en apoyo a la tesis expuesta de que la conciliación no pertenece a la jurisdicción contenciosa. En Colombia se dá el hecho que existiendo un diferendo, y un ánimo conciliatorio entre las partes, la conciliación puede llevarse a cabo prescindiendo de la intervención del funcionario judicial, y realizarla ante funcionarios de carácter administrativos, como son los inspec-

tores del Ministerio de Trabajo, obteniendo también por este medio todos los resultados y ventajas que la conciliación conlleva.

Como ya analizamos la conciliación desde un punto de vista de un acto jurídico, y como tal, sus principales características son las siguientes: Es bilateral, es de

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

Basta decir, resumiendo, y para terminar este Capítulo - que en la naturaleza jurídica de la conciliación encontramos varios valiosos repercusiones dentro de la vida social y profundos arraigos democráticos.

En virtud de la conciliación a Paz y Salvo el patrono, o en su caso, a cumplir la convención colectiva que dentro de la etapa conciliatoria es acordada y firmada.

1.4.2. Es Declarativa, porque las partes exponen y precisan una serie de hechos, como la existencia de un contrato, su duración, remuneración etc., y puesto que sobre los hechos y obligaciones que surgen esa relación no hay una certeza jurídica, concilian de determinarla en forma reconociendo mutuamente hechos y situaciones paralelas a la cual no se requiere prueba alguna.

1.4.3. Es Solemne. No es suficiente para su validez el que las partes ajusten sus voluntades respecto a

1.4. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACION.

que el funcionario público correspondiente esté presente (El conciliador) para que dé el visto bueno y la imparta. Como ya analizamos la conciliación desde un punto de vista de un acto jurídico, y como tal, sus principales características son las siguientes: Es bilateral, es declarativa, solemne, "ad substantiam actus", dirimente, dispositiva, onerosa, y hace tránsito a cosa juzgada. A continuación estudiaremos cada una de estas peculiaridades.

La notada característica de solemnidad ya que nuestro Código Sustantivo del Trabajo señala una serie de requisitos.

1.4.1. Es bilateral, por cuanto en su realización intervienen dos voluntades, formada cada cual por una o varias personas. Además las partes contraen obligaciones recíprocas; el patrono, la de pagar una suma de dinero, por sus diferentes conceptos. Y el trabajador, al declarar en virtud de la conciliación a Paz y Salvo al patrono, o en su caso, a cumplir la convención colectiva que dentro de la etapa conciliatoria se acuerda y firma.

1.4.4. El Acta Declarativa de la conciliación es un requisito.

1.4.2. Es Declarativa, porque las partes exponen y precisan una serie de hechos, como la existencia de un contrato, su duración, remuneración etc., y puesto que sobre los hechos y obligaciones que emana esa relación no hay una certeza jurídica, concilian de determinada manera, reconociendo mutuamente hechos y situaciones parciales, lo cual no se requiere prueba alguna.

o de las relaciones colectivas obrero-patronales. Tal vez sea esta una de las principales características, ya

1.4.3. Es Solemne. No es suficiente para su validez el que las partes ajusten sus voluntades respecto a

un conflicto surgido, sino que es esencialmente necesario que el funcionario público correspondiente esté presente (El conciliador) para que dé el visto bueno y le imparta su aprobación, todo lo cual tiene que realizarse en audiencia pública. Además, el acuerdo conciliatorio debe constar en un acta que lleve la firma de las partes, el funcionario público y el secretario. En las circunstancias de especialidad y debida representación en quienes lo celebran.

Para el Derecho Laboral Colectivo, también es aplicable la notada característica de solemnidad ya que nuestro Código Sustantivo del Trabajo señala una serie de requisitos, términos y condiciones, todos ellos obligatorios, que hacen que la conciliación como etapa en el arreglo directo de los conflictos laborales colectivos sea eminentemente formal y solemne. Además de lo dicho, ordena levantar actas de todos los nombramientos, convenciones, pactos, etc., con destino a las partes y al Inspector de Trabajo, o en su defecto al Alcalde Municipal.

1.4.4. El Acta Contentiva de la conciliación es un requisito Ad Sustantiam Actus de la misma. Esta característica es una consecuencia y aplicación de la solemnidad ya comentada.

1.4.5. Es Dirimente, puesto que con ella se pone fin a una controversia surgida del contrato de trabajo, o de las relaciones colectivas obrero-patronales. Tal vez sea ésta una de las principales características, ya que por naturaleza, la conciliación tiene como fin zanjar, dirimir, ajustar y terminar la diferencia, total o par-

cial, según el acuerdo en todos los puntos controvertidos o en alguno de ellos.

La conciliación tiene unos requisitos esenciales, necesarios para que sea válida, eficaz y para que produzca plenas

1.4.6. Es un acto Dispositivo. Por medio de ella las partes disponen de sus derechos, cediendo unos, y asegurando y concretando otros, requiriendo necesariamente ciertas circunstancias de capacidad y debida representación en quienes lo celebran.

1.4.7. Es un acto Oneroso, puesto que tiene por objeto el provecho económico de ambas partes, cada una a beneficio de la otra. Y por último tenemos;

1.4.8. La conciliación hace Tránsito a Cosa Juzgada, produciendo el hecho de que ella no puede ser modificada por ninguna decisión posterior.

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

La capacidad relativa la tienen quienes no han cumplido 18 años, y que requieren para celebrar el contrato de trabajo, una autorización previa y escrita de sus representantes legales, o, en su defecto, el Inspector de Trabajo, o el alcalde del lugar donde debe cumplirse el contrato de trabajo (Art. 30. C. S. de T.).

1.5 REQUISITOS ESENCIALES DE LA CONCILIACION.

La conciliación tiene unos requisitos esenciales, necesarios para que sea válida, eficaz y para que produzca plenamente sus efectos jurídicos propios. Ellos son: que las partes sean legalmente capaces; que expresen su consentimiento libre de vicios; que recaiga sobre un objeto; y que tenga una causa.

En cuanto al Derecho Laboral Colectivo, respecto a las personas que actúan como conciliadores en la etapa así:

1.5.1. Capacidad.

para establecer que deba ser mayor de edad (Art. 137 del C. S. de T. numeral 2.).

Se entiende, la facultad que tiene una persona para ejercer sus derechos, y para contraer obligaciones. Como en materia de Derecho Laboral Individual, no hay norma expresa que regule la capacidad para celebrarla, nos acogemos a las normas generales que trae el C. S. de T. sobre capacidad para celebrar el contrato de trabajo. La conciliación sería viciada de nulidad.

La edad mínima para celebrar un contrato de trabajo, es de 18 años (Art. 29 del C. S. de T.). Esta es la norma general que señala la capacidad absoluta.

Tratándose de conciliación, el objeto sería el cónsul de La capacidad relativa la tiene quienes no han cumplido 18 años, y que requieren para celebrar el contrato de trabajo, una autorización previa y escrita de sus representantes legales, o, en su defecto, el Inspector de Trabajo, o el alcalde del lugar donde deba cumplirse el contrato de trabajo (Art. 30. C. S. de T.).

En conclusión, toda persona mayor de 18 años, tiene capacidad para conciliar sus diferencias emanadas del un contrato de trabajo. Y también tiene capacidad, quien sien do mayor de 14 años, pero menor de 18, haya obtenido, - previamente a la celebración del contrato, el permiso co rrespondiente.

La causa es el motivo que induce al acto o contrato. En En cuanto al Derecho Laboral Colectivo, respecto a las - personas que actuen como conciliadores en la etapa así - llamada, la ley es clara en establecer que deben ser mayo res de edad (Art. 437 del C. S. de T. numeral 2.).

1.5.2. Consentimiento. Para el caso de las relaciones colectivas, la causa es la firma de la respectiva conciliación poniendo término a la negociación colectiva, evitando el procedimiento arbitral, y/o la huelga libre de vicios. El consentimiento es la mani - festación de voluntades. Y para que sea válido, no pue de adolecer de error, fuerza o dolo, pues, de ser así, - la conciliación estaría viciada de nulidad.

1.5.3 Objeto.

Tratándose de conciliación, el objeto sería el cúmulo de las obligaciones dentro del conflicto existente entre pa trono y trabajador, o trabajadores.

El objeto debe ser lícito, debe ser permitido por la ley, el objeto de la conciliación no puede recaer sobre dere chos que sean ciertos e indiscutibles. Esto obedece al

principio jurídico - laboral de la irrenunciabilidad de los derechos que conceden las leyes laborales tal como lo expresa el Art. 14 del C. S. de T.

1.5.4. Causa.

La causa es el motivo que induce al acto o contrato. En la conciliación, la causa es muy común para el patrono y el trabajador, y es, en cuanto a las relaciones laborales se refiere, pone fin a una controversia, evitando un litigio judicial incierto, y beneficiándose así el trabajador económicamente, con la conciliación. Para el caso de las relaciones colectivas, la causa es la firma de la respectiva convención poniendo término a la negociación colectiva, evitando el procedimiento arbitral, y/o la huelga según el caso.

Para el derecho colectivo, este punto es muy importante, y de donde se derivan consecuencias socio-económicas. Por cuanto si con la conciliación se llega a un acuerdo convencional, las relaciones jurídico-laborales entre patronos y trabajadores, quedan claras y corregidas, estableciendo el término de la vigencia de tal acuerdo. Además, así individualmente, un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las relaciones obrero-patronales.

1.6 FUNDAMENTOS Y FINES DE LA CONCILIACION. Los steps si- guientes en los conflictos colectivos. Por la con-

Se estudiará en este aparte, las bases sobre las que se funda la institución objeto de estudio, y lo que ella misma persigue en el campo del derecho laboral.

El fundamento de la conciliación es la paz que debe reinar entre las partes contrapuestas, y que en sí misma, dicha paz, buscada por las partes, es preferible a la impuesta, coactivamente por la autoridad.

Los fines de la conciliación los podemos sintetizar así:

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

2o. Evita el proceso judicial, o de paso a las etapas siguientes en los conflictos colectivos. Por la conciliación se evita el litigio judicial, lo que es una solución menos costosa en cuanto a dinero, tiempo, esfuerzo e inteligencia, y se libra a las partes de llegar a un proceso, asegurando así la solución de puntos inciertos y discutibles. Por otro lado, para nuestra justicia, de por sí tardía por sus mecanismos procesales lentos y a veces complicados, y por el gran volumen de negocios que cursan en los juzgados y tribunales, es muy benéfica la conciliación. Por todas estas razones a los abogados litigantes les reduce en gran manera el adagio popular de "más vale un mal arreglo que un buen pleito", que refleja la bondad de la conciliación, adagio que se puede acentuar más que todo en el campo económico.

En cuanto a la parte colectiva, es de indudable importancia la conciliación. Evita los disturbios económicos y sociales que se originan en los conflictos colectivos. Si se logra el acuerdo convencional dentro de la conciliación, evita pasar a las siguientes etapas de arbitramento, huelga, redundando en beneficios económicos y sociales para las partes, y en general para el país.

Para concluir, y resumiendo lo expuesto, la conciliación tiende a evitar los litigios, equitativamente, en forma directa y adecuada, a construir con la armonía social por medio de la solución amigable de conflictos, tanto de carácter individual como colectivo.

1.7 EFECTOS DE LA CONCILIACION.

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

En primer lugar, hay que aclarar que los efectos que produce la conciliación son inmediatos, tanto en el campo individual como en el colectivo. Dice el Art. 78. del C. P. del T. en lo pertinente: "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". Dispone pues, que los efectos son inmediatos, aunque el cumplimiento de las obligaciones pactadas se lleve a cabo según lo estipulado.

En cuanto al aspecto colectivo, el Art. 442 del C. S. de T. dispone: "si llegare a un acuerdo, se firmará la Convención Colectiva o el pacto, según el caso". Luego, también es de efecto inmediato la conciliación.

Dicho lo anterior, paso a analizar los diferentes efectos que conlleva la conciliación:

1.7.1. La conciliación hace tránsito a COSA JUZGADA. Es a mi modo de ver, el efecto más importante de la

conciliación, pues al producirlo, adquiere ella el carácter de definitiva, creando una seguridad jurídica de gran valor para las partes, si se alega como excepción perentoria para su estudio de la sentencia, y les impone la obligación de abstenerse.

Peró, ¿qué es Cosa Juzgada? Es un instituto originado en la necesidad de dar seguridad jurídica a los derechos de los ciudadanos que han sido debatidos en procesos contenciosos, de tal forma que la sentencia firme que haya dado fin a dicho proceso, sea inmutable. De no ser así, reinaría la incertidumbre jurídica, atacando directamente la paz social y el orden público.

¿Cuáles son los efectos de Cosa Juzgada? Dice Hernando Devis Echandía, en su tratado de Derecho Procesal Civil, Parte General:

«Tiene la Cosa Juzgada una función de eficacia negativa: la prohibición a los jueces para decidir sobre lo ya resuelto. Como operan los efectos de Cosa Juzgada. (en el procesal y el material; su inmutabilidad y su definitividad), operan de manera análoga, ya que este es consecuencia de aquél.

El primero impone a los jueces, tanto a quienes dictaron la sentencia definitiva como a los demás, la prohibición de entrar a resolver sobre el fondo de las pretensiones que han sido materia de la sentencia y les otorga el derecho de paralizar la acción que se ejercita con desconocimiento de ella, si se les alega y prueba como excepción previa, o de inhibirse a resolver en el fondo, si debiendo hacerlo en la sentencia, por otro lado, otorga a las partes el derecho de impetrar la suspensión definitiva del

juicio (o esto de parte de las pretensiones incoadas cuando existe Cosa Juzgada parcial y no total), mediante la excepción previa a la inhibición de la decisión de fondo si la alegan como excepción perentoria para su estudio de la sentencia, y les impone la obligación de abstenerse de revivir esa pretensión resuelta positiva o negativamente, justo que veré la conciliación.

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

Tiene la Cosa Juzgada una función de eficacia negativa; - la prohibición a los jueces para decidir sobre lo ya resuelto (inmutabilidad); y una función de eficacia positiva: la seguridad definitiva que le otorga a las relaciones jurídicas materiales sobre que versa la decisión. naturales e jurídicas.

La Cosa Juzgada no es, un efecto de la sentencia, sino de la voluntad del Estado manifiesta en la ley que lo regula, la cual es definitiva e inmutable durante su vigencia, con excepción a las contempladas por el Art. 420 del C. S. de T. (revisión de la convención colectiva por impreso). Se ve así la inmensa importancia que tiene la Cosa Juzgada. Le da seguridad jurídica al acuerdo conciliatorio, - ya que por virtud de ella, es inmutable y definitivo lo acordado en tal acto jurídico.

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

1.- Que el proceso que se intenta verse sobre el mismo objeto que versó la conciliación.

2.- Que el proceso se funde en la misma causa que motivó la conciliación. Según la doctrina, se entiende por causa para efectos de la cosa juzgada, el relato histórico de los hechos y circunstancias de lo que da origen a las pretensiones.

Es procesalmente, la causa petendi. Y debe ser idéntica a la causa que motivó la conciliación. Y, por último;

3.- Identidad jurídica de las partes. Que en el pretendido proceso figuren como demandado y demandante, contra hayan sido en la conciliación las mismas personas, naturales o jurídicas.

Respecto a las obligaciones pactadas en convención colectiva. Aunque la conciliación como solución de los conflictos colectivos es definitiva e inmutable durante su vigencia, con excepción a los contemplados por el Art. 480 del C. S. de T. (revisión de la convención colectiva por imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica), no es técnico, para este caso, afirmar que también se aplica el principio de la Cosa Juzgada. Lo que ocurre es que la convención colectiva firmada en la etapa conciliatoria...

liatoria tiene que contemplar su término de vigencia, durante el cual, con la excepción anotada, no es susceptible de cambio, ni nuevo exámen.

1.7.2 El acta conciliatoria presta Mérito Ejecutivo.

Quiere decir esto, que el medio coactivo para exigirle al deudor renuente el cumplimiento de las obligaciones contraídas en la conciliación es el proceso ejecutivo.

El considerar que el acta conciliatoria conforma un título ejecutivo, se deduce de las siguientes normas procesales:

Código de Procedimiento Civil, Art. 488, Inciso 1. "pueden demandarse ejecutivamente las obligaciones expresas, claras y exigibles que consten en documento que provengan de deudor o de su causante, y constituyen plena prueba contra él

Respecto a las obligaciones pactadas en convención colectiva producto de la etapa de conciliación, no es propio hablar de título ejecutivo. Para su cumplimiento los sindicatos tienen acciones más que todo de tipo administrativo ante el Ministerio de Trabajo.

Los efectos comentados de Cosa Juzgada y de prestar Mérito Ejecutivo, solo se produce entre las partes que la ce

lebran y por tanto no se extiende a terceros, salvo casos de herederos, o si opera el fenómeno de sustitución patronal, al nuevo patrono si dentro de la conciliación se ha pactado obligaciones a plazo.

Respecto a la convención colectiva firmada en conciliación, lógicamente quedan obligadas y beneficiadas por ella los trabajadores afiliados al sindicato firmante, o todo el personal de la empresa si dicho sindicato cuenta con más de la tercera parte de los trabajadores afiliados a él, según lo preceptúa el inciso 1.º del Art. 38 del Decreto 2351 de 1965.

La principal semejanza entre la conciliación y la transacción es, sin duda alguna, ambas tienen como finalidad poner término a un conflicto surgido entre dos o más personas por medio de un arreglo voluntario y ambas previenen el debate judicial a que habría lugar si el conflicto no es transado y conciliado. También se asemejan en que, siendo los dos un acto jurídico, pueden realizarse antes o dentro del juicio y en que los dos producen el efecto de cosa juzgada, de acuerdo con el Art. 2403 del C.C. y 78 del C. P. de F. Además, ninguna de las dos, si de acuerdo con los laborales tratadas, puede producir efectos ciertos e indiscutibles.

Las diferencias entre conciliación y transacción son: La transacción tiene su fuente solamente en la voluntad de las partes. Es decir, es un contrato eminentemente privado.

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION
PROCESOS TECNICOS

1.8 LA CONCILIACION Y OTRAS FIGURAS JURIDICAS. Este procedimiento es presidido por un funcionario del Estado quien hace el papel de conciliador, ya sea el juez o el Inspector de Trabajo. Aunque la conciliación tiene su propia fisonomía, características y régimen jurídico, hay algunas figuras jurídicas que con ella tienen similitudes pero también diferencias, lo cual se estudiarán detenidamente.

La audiencia de conciliación, debe surtir en todo juicio, su pleno efecto de validez de las siguientes actuaciones procesales. La transacción no es obligatoria intentarla en ninguna instancia del proceso y para su validez, el único requisito es que haya acuerdo de voluntades; mientras que en la conciliación requiere consentimiento del Juecgo.

1.8.1 La Conciliación y la Transacción. El Art. 2469 del c.c. define así la transacción: "... es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual".

1.8.2 La Conciliación y la Mediación.

La principal semejanza entre la conciliación y la transacción es, sin duda alguna; ambas tienen como finalidad poner término a un diferendo surgido entre dos o más personas por medio de un arreglo amigable; y ambas previenen el debate judicial a que habría lugar si el conflicto no es tranzado o conciliado. También se asemejan en que, siendo las dos un acto jurídico, pueden realizarse antes o dentro del juicio; y en que las dos producen el efecto de cosa juzgada, de acuerdo con el Art. 2483 del c.c. y 78 del C. P. de T. Además, ninguna de las dos, si de asuntos laborales tratan, puede recaer sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Las diferencias entre conciliación y transacción son: La Transacción tiene su fuente solemne en la voluntad de las partes. Es decir, es un contrato eminentemente privado. Las diferencias entre estas dos figuras son: En la conciliación como con la mediación, se previene un litigio.

La Conciliación en cambio, siempre tiene que estar precedida por un funcionario del Estado quien hace el papel de conciliador, ya sea el juez o el Inspector de Trabajo.

La audiencia de conciliación, debe surtirse en todo juicio, a pena de nulidad de las siguientes actuaciones procesales. La transacción no es obligatorio intentarla en ninguna instancia del proceso y para su validez, el único requisito es que haya acuerdo de voluntades; mientras que en la conciliación requiere esencialmente del funcionario público.

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

El arbitramento es la institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo, consistente en - Como similitudes, encontramos que en las dos figuras intervienen un tercero, cuya misión es el de acercar a las partes proponiendo fórmulas para tal fin. Tanto con la conciliación como con la mediación, se previene un litigio o se le pone fin al ya existente. Las diferencias entre éstas dos figuras son: En la me -

diación el tercero llamado mediador, es el designado de común acuerdo por las partes, mientras que en la conciliación será siempre el funcionario administrativo Inspector de trabajo, o el juez.

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

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

1.8.3 La Conciliación y el Arbitramento.

El arbitramento es la institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo, consistente en la designación de un tercero cuya decisión se impone, en virtud de la ley o del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

Tanto la conciliación como el arbitramento tienen por finalidad solucionar conflictos existentes, sea de naturaleza

za individual o colectiva.

Ambas figuras intervienen necesariamente un tercero, aunque con diferentes fines y atribuciones.

2. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
En tratándose de conflictos colectivos, la conciliación es una etapa que forzosamente debe cumplirse. El arbitramento en cambio, solo es obligatorio en las empresas al servicio público, cuando los trabajadores optan por este sistema o cuando ambas partes lo acuerden.

La palabra conflicto viene de la voz latina "confligere" que significa "combatir", y lleva implícita la idea de controversia, desacuerdo.

En general, conflictos de trabajo son las controversias que se presentan entre los dos extremos que conforman la prestación de un servicio. Y aquí surge la primera y más simple clasificación de los conflictos, que hace referencia a los sujetos que la protagonizan: Conflictos individuales y Conflictos colectivos.

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

mejores. Según el contenido de los conflictos, ellos pueden clasificarse en conflictos jurídicos y económicos o de intereses.

Conflicto Jurídico. Es el que versa sobre la interpretación 2. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. de la aplicación a un caso dado de normas jurídicas ya existentes, sea de carácter sustantivo, procesal o contractual; y cual sea su origen, procesal o contractual; y cual sea su origen.

2.1. NOCION GENERAL DE CONFLICTO.

La palabra conflicto viene de la voz latina "confligere" que significa "combatir", y lleva implícita la idea de controversia, desacuerdo.

En general, conflictos de trabajo son las controversias que se presentan entre los dos extremos que conforman la prestación de un servicio. Y aquí surge la primera y más simple clasificación de los conflictos, que hacen relación a los sujetos que la protagonizan: Conflictos individuales y Conflictos colectivos.

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

2. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

2.1 NOCION GENERAL DE CONFLICTO.

La palabra conflicto viene de la voz latina "confligere" que significa "combatir", y lleva implícita la idea de controversia, desacuerdo.

En general, conflictos de trabajo son las controversias que se presentan entre los dos extremos que conforman la prestación de un servicio. Y aquí surge la primera y más simple clasificación de los conflictos, que hacen relación a los sujetos que la protagonizan: Conflictos individuales y Conflictos colectivos.

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

bajadores. Según el contenido de los conflictos, ellos pueden clasificarse en conflictos jurídicos y económicos o de intereses. sobre cuya existencia no es discutida. Dr. Guillermo Canache Henríquez. Pág. 178 y 179.

Conflicto Jurídico. Es el que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual o eventual. Se presenta cuando se pretende la aplicación a un caso dado de normas jurídicas ya existentes, sea de carácter sustantivo, procedimental o contractual; y cual sea su origen. En esta clase de conflictos se analizan los trámites que dentro de nuestra legislación tiene que cumplir todo conflicto de trabajo, y entre de los cuales se encuentra la conciliación. Puede versar tal conflicto sobre la existencia de una norma, su obligatoriedad al caso concreto, su vigencia, sus modalidades, etc.

Conflicto económico o de intereses. Es la controversia económica que recae sobre la creación, modificación extinción de las condiciones generales de trabajo. Busca ya, no la interpretación de una norma a su aplicación, sino y sobre todo, la creación de nuevos derechos o su modificación que influyen directamente en las condiciones de trabajo. (prestatarios), que presentan los trabajadores a su patrono. Surge la preparación al patrono del pliego de peticiones, es iniciada la negociación, se inicia la negociación colectiva con la etapa de arreglo directo y luego, si no hay acuerdo, se inicia la conciliación. Luego al no haber acuerdo, se inicia la huelga.

En el conflicto económico se trata de crear, modificar o suprimir condiciones de trabajo.

En el conflicto jurídico se trata de aplicar la norma vigente a un caso concreto.

gente en materia de trabajo y seguridad social y el conflicto de intereses, cambiar, en su más amplio sentido, dicha normativa, sobre cuya existencia no se discute. Dr. Guillermo Camacho Henríquez. Pág. 178 y 179.

2.3 ARREGLO DIRECTO.

2.2 PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En esta etapa, como se nombre lo indica, la ley da oportunidad a las partes para que ellas estudien los diferentes aspectos del pliego petitorio, y traten de llegar a una solución. A continuación se analizan los trámites que dentro de nuestra legislación tiene que cumplir todo conflicto de trabajo, y dentro de los cuales se encuentra la conciliación, como una de sus etapas, y sobre, la cual por la materia de este trabajo, se hará mayor énfasis que en las restantes.

Los delegados nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presenten al patrono o a su representante el respectivo pliego. Los delegados que nombran el conflicto colectivo se inicia con la presentación que hace el sindicato, o los trabajadores según el caso, al patrono, el pliego de peticiones.

Se entiende por pliego de peticiones al conjunto de solicitudes que contiene la demanda colectiva de intereses (pretensiones), que presentan los trabajadores a su patrono. Surtida la presentación al patrono del pliego de peticiones, al cual debe ser previamente elaborado, discutido y aprobado por los trabajadores, se inicia la negociación colectiva con la etapa de arreglo directo y luego, si no hay acuerdo, de la conciliación. Luego si el acuerdo no se produce, se pasa al arbitramento, en el caso que las actividades de la empresa sean el servicio público o

que los trabajadores lo soliciten, o por acuerdo de las partes, o según el caso y finalmente la huelga.

2.3 ARREGLO DIRECTO.

En esta etapa, como su nombre lo indica, la ley da oportunidad a las partes para que ellas estudien los diferentes aspectos del pliego petitorio, y traten de llegar a un acuerdo directo sin intervención de terceros ajenos al conflicto. Según la ley, siempre que se presente un conflicto colectivo, que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo o que deba ser solucionado, mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) entre ellos para que presenten al patrono o a su representante el respectivo pliego. Los delegados que nombren en la asamblea deberán ser colombianos, mayores de edad, y con antigüedad en la empresa no menor de seis (6) meses.

Presentando el pliego, el patrono debe recibir a los delegados dentro de las 24 horas siguientes a tal presentación, con el objeto de iniciar las respectivas conversaciones. La ley quiere que el trámite de la solución del conflicto no se prolongue innecesariamente en el tiempo y para tal efecto ha establecido una serie de multas para sancionar al patrono que eluda o se niegue a recibir a los delegados, lo cual debe ser dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego. Si la persona a

2.4 LA CONCILIACION.

quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse, autorizar o dar traslado al patrono, dentro de las 24 horas siguientes a la presentación del pliego, dando el correspondiente aviso a los trabajadores. En todo caso la iniciación de la primera etapa legal de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

La duración de las conversaciones es de quince (15) días hábiles prerrogables por diez (10) días más a petición de cualquiera de las partes. La naturaleza misma de esta etapa, que lo persigue, es llegar a un acuerdo rápido, con armonía y evitando traumatismos posteriores.

Dentro de ésta etapa pueden ocurrir una de las siguientes posibilidades: Que las partes lleguen a un acuerdo total; que el acuerdo sea parcial; que se produzca el desacuerdo sobre todos los puntos del pliego de peticiones.

El acuerdo total o parcial adquiere la categoría de conven ción colectiva o pacto colectivo, según el caso. Y el des acuerdo total o parcial, se somete a los tramites subsiguientes de la negociación colectiva.

2.4 LA CONCILIACION.

Una vez concluida la etapa de arreglo sin que se haya logrado un acuerdo sobre la totalidad de las diferencias, ellas se someten al proceso conciliatorio, en el cual el conciliador o los conciliadores, tratarán de acercar a las partes para lograr la firma de la convención colectiva o pacto colectivo.

La razón de ser de la conciliación como etapa obligatoria de la negociación colectiva, se encuentra en el hecho de que el legislador considera necesaria la intervención de terceras personas en la solución del conflicto que no fué posible dar por terminado el trámite de arreglo directo.

Cuál es la función de los conciliadores?

Fundamentalmente la de buscar una solución equitativa, tanto para el patrono como para los trabajadores, de los puntos del pliego de peticiones pendiente dicha solución. Igualmente es de suma importancia, el que los conciliadores conozcan claramente, no sólo la situación financiera de la empresa, sino también la situación social y económica de los trabajadores, y para lograr, según éste conocimiento, que las partes se pongan de acuerdo conciliando sus diferencias.

Quiénes pueden ser los conciliadores?

En primer lugar, quienes conocen las actividades de la empresa; deben ser colombianos y mayores de edad, requisito que se justifica plenamente, porque para desempeñar el cargo se requiere de madurez, y responsabilidad, además de conocimientos generales sobre las soluciones de conflictos colectivos.

Quiénes no pueden ser conciliadores?

Según el artículo 29 del Decreto 2351/55, el cual es el respectivo de trabajo, se establece que las partes en forma escrita, al iniciar el proceso de conciliación, deben designar a los conciliadores.

Dispone el numeral 4. del Art. 29. del Decreto 2351/55 "no podrán ser designados conciliadores las personas que intervinieron en la etapa de arreglo directo".

El nombramiento de los conciliadores se realiza de la siguiente manera: Las partes, de común acuerdo, pueden nombrar un sólo conciliador. Si ello no es posible que lo efectúen dentro de dos (2) días siguientes (por el sindicato o trabajadores, debe ser nombrado por Asamblea General), a la firma del acta que pone fin a la etapa de arreglo directo, se pena de incurrir en multas sucesivas de \$ 2.000.00 a \$ 5.000.00 por cada día que demore la parte en hacer la referida designación, tales multas las impone las autoridades administrativas de trabajo, a favor del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

Dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la notificación de su nombramiento, los conciliadores deben expresar su aceptación al establecimiento de que se trata, lo que

sar a las partes si aceptan o no el cargo. Para las partes no para ejercer esas funciones. Para las representantes también se exige, que sean conocedores de las actividades. Si el aviso no se produce dentro del término, se entiende que no se acepta el cargo, y debe procederse de inmediato a nombrar los respectivos reemplazos.

Los representantes tienen que presentarse a los concilia- La designación de los conciliadores deberá ser recíproca mente comunicada por las partes en forma escrita, al i- gual que el inspector de trabajo. Si las designaciones de principio son rechazadas por alguna de las partes, las conciliaciones se reanuda a partir de los fundamentos de tales rechazos. Dentro de las veinticuatro (24) horas de la aceptación del cargo, los conciliadores deben iniciar sus labores, y dispone la ley que en tal momento convocarán " A los delegados o representantes de los trabajadores y de la empresa para que les suministre los datos e informes necesarios, para el desempeño de su cometido". (Art. 438 del C. S. de T.). Desde la fecha en que los concilia- dores aceptan su cargo, vencido éste término las partes, de común acuerdo, pueden prorrogar por diez (10) días más. Todas las informaciones que por tener carácter confiden- cial lleguen a conocimiento de los conciliadores, deben ser mantenidas por ellos con éste carácter, por lo tanto no hacer uso al público de ellas, sin previa autorización de quien lo suministró. No podrá intervenir ante las partes con el objeto de procurar un arreglo de conflicto....." Este es una innovación del Decreto 2351. Eleva a calidad Respecto de la empresa, se establece que ella será repre- sentada por tres (3) delegados, pudiendo incluirse al jefe o director del establecimiento, lo cual sobra, lógica-

mente tiene él preferencia sobre cualquier otro funcionario para ejercer esas funciones. Para los representantes también se exige, que sean concededores de las actividades de la empresa y estar provistos de los poderes necesarios para firmar el respectivo acuerdo.

Los representantes tienen que presentarse a los conciliadores cada vez que se les solicite. Es explicable esta exigencia legal, es a dicho representante a quienes se les exponen las propuestas conciliatorias, y si en un principio son rechazadas por ellos, los conciliadores deben tomar atenta nota de los fundamentos de tales rechazos para qué, en base a ellos elaboren nuevas recomendaciones y propuestas procurando que el acercamiento de las partes sea cada vez mayor.

La conciliación tiene una duración de quince (15) días hábiles que se cuentan desde la fecha en que los conciliadores acepten su cargo, vencido éste término las partes, de común acuerdo, pueden prorrogar por diez (10) días más.

El numeral 2. del Art. 30. del Decreto 2351/65 (Art. 441 C. S. de T.) dispone: "durante la etapa de conciliación, el Ministerio de Trabajo podrá intervenir ante las partes con el objeto de procurar un arreglo de conflicto....." Esta es una innovación del Decreto 2351. Eleva a calidad de conciliador al Ministerio de Trabajo en forma forzosa, pues si las partes no aceptan su intervención, y no le facilitan los datos e informaciones que soliciten estarán -

sujetas a multas de \$ 2.000.00 a \$ 10.000.00 a favor del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales.

La conciliación puede terminar o por transcurso del tiempo, o por acuerdo sobre todos los puntos del pliego, caso en el cual se firmará la convención colectiva o pacto colectivo según el caso; o por desacuerdo entre las partes, sometiendo el diferendo al proceso arbitral o huelga.

De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector de Trabajo, y en su defecto de éste, al Alcalde Municipal respectivo para su remisión al Ministerio de Trabajo. Art. 443 del C. S. de T.

Por no ser materia de éste estudio, no profundizo en las etapas siguientes a la conciliación, pero las menciono para concluir el tema.

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

Obligatoria. Cuando por Ministerio de la Ley el árbitro manda a las partes. Los casos que se dan en esta modalidad son:

En empresas cuya actividad es de servicios públicos.

2.5 EL ARBITRAMENTO.

En sentido jurídico el arbitraje: Es un contrato en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellas, comprometiéndose, desde luego, a cumplir la sentencia que el arbitro dicte (Derecho Laboral Colombiano. Domingo Campos Rivera. Editorial Temis, Bogotá 1974, Pág. 256).

Es entonces, el procedimiento por el cual terceros ajenos al conflicto, procedimiento con carácter de verdaderos jueces, decidan sobre él, siendo tal decisión obligatoria para las partes.

El arbitramento en Derecho Laboral puede ser voluntario u obligatorio.

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

Obligatorio. Cuando por Ministerio de la Ley el arbitramento es forzoso. Los casos que se da esta modalidad son:

- En empresas cuya actividad es de servicio público.

- Por decisión de los trabajadores.
- Si una huelga se prolonga por más de 30 días, los trabajadores podrán solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a un Tribunal de Arbitramento.
- Por decisión presidencial; cuando una huelga afecta gravemente los intereses de la economía nacional.

El tribunal de arbitramento se compone de tres miembros: uno nombrado por la empresa, otro por los trabajadores, y otro de común acuerdo por dichos arbitros. Si no lo nombraren, lo hará el Ministerio de Trabajo.

Los arbitros tienen un término de diez (10) días para proferir su fallo, siendo prorrogable por las partes. El fallo debe ser notificado personalmente a las partes, o por medio de comunicación escrita, y tiene carácter de convención colectiva.

El laudo o sentencia arbitral tiene como único recurso el de homologación, ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial respectivo si las actividades de la empresa no son de servicio público. Si lo son, el Tribunal de la Corte Suprema de Justicia, esté dentro del término de cinco (5) días, debe verificar si el laudo es regular, y lo declara exequible, confiriéndole fuerza de sentencia si el tribunal de arbitramento no extralimitó el objeto para el cual se lo convocó, o lo anulará en-

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

14. Huelga de presión económica para forzar a su patrono a atender sus peticiones.

15. En general, la suspensión colectiva y pacífica del trabajo, llevada a cabo en forma legal, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo.

16. El elemento esencial del correcto ejercicio del derecho de huelga, es haber pasado por las etapas de arreglo directo y conciliación. De no ser así, se estaría frente a un paro colectivo de trabajo, susceptible de ser declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo con las consecuencias legales respectivas para ponerle fin.

17. La duración de la huelga dentro de nuestra legislación, tiene un máximo de cuarenta (40) días, aunque en la práctica algunas se prolongan por más tiempo.

18. La huelga debe ser pacífica, ordenada y deberá llevarse a cabo fuera del lugar de trabajo. Como garantía del ejercicio de huelga se prohíbe a los patronos celebrar nuevas

2.6 LA HUELGA. El trabajo para reanudar los servicios suspendidos. El sustento del ejercicio del derecho de huelga se encuentra en el Art. 18 de la C. N.: "Se garantiza En las empresas que no son de servicio público, pasadas las etapas de arreglo directo y de conciliación, los trabajadores pueden optar por solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento, o ejercer su derecho de huelga, medio de presión económica para forzar a su patrono a atender sus peticiones. Ser decidida en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por Asamblea General del sindicato o sindicatos afiliados. Es, en general, la suspensión colectiva y pacífica del trabajo, llevada a cabo en forma legal, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo.

La finalización de la huelga se produce por la petición de Requisito esencial del correcto ejercicio del derecho de huelga, es haber pasado por las etapas de arreglo directo y conciliación. De no ser así, se estaría frente a un paro colectivo de trabajo, susceptible de ser declarado ilegal por el Ministerio de Trabajo con las consiguientes medidas respectivas para ponerle fin. se limite al igual que el estudio del arbitramento, a observar sus principios, por cuanto ya lo advertí, debía La duración de la huelga dentro de nuestra legislación, tiene un máximo de cuarenta (40) días, aunque en la práctica algunas se prolongan por más tiempo.

La huelga debe ser pacífica, ordenada y deberá llevarse a cabo fuera del lugar de trabajo. Como garantía del ejercicio de huelga se prohíbe a los patronos celebrar nuevos

contratos de trabajo para reanudar los servicios suspendidos. El sustento del ejercicio del derecho de huelga se encuentra en el Art. 18 de la C. N.: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio".

LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

La escogencia que hacen los trabajadores entre el arbitramento y la huelga debe ser decidida en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por Asamblea General del sindicato o sindicatos afiliados, más la mitad de los trabajadores. Numeral 2. Art. 422 del C. S. de T.).

La finalización de la huelga se produce por la petición que hacen los trabajadores de constituir el tribunal de arbitramento, y si ello no se produjere, por la orden que emita el Ministerio de Trabajo.

Aunque el exámen jurídico de la huelga es de importancia, me limito al igual que el estudio del arbitramento, a esbozar sus principios, por cuanto ya lo advertí, desvía del estudio de la conciliación propiamente dicha.

El Código Procesal de Trabajo dispone en su Art. 19 que "la conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda".

El legislador, con esta disposición, trata de facilitar
- 50 -
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y ESTADÍSTICAS

por todas las razones el que la conciliación es realice.
Protege, evita y fomenta la solución amigable de los
conflictos jurídicos de carácter individual, evitando li-
tigios frecuentes que conllevan la perturbación del or-
den social.

3. LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

La conciliación es posible efectuarla cuando el litigio se encuentra en consideración de la Corte Suprema de Justicia, en virtud de que una de las partes se opone.

3.1 OPORTUNIDAD DE LA CONCILIACION.

Habiendo estudiado ya la conciliación en los conflictos colectivos, corresponde analizar la manera como el sistema conciliatorio opera en los conflictos que se presentan entre un patrono y un trabajador, individualmente considerados. Estos conflictos individuales pueden versar sobre discrepancias relativas a aumentos de salarios, prestaciones y mejoras, condiciones de trabajo, etc. En los conflictos jurídicos nacidos de las relaciones individuales de trabajo, es donde muchas veces puede hacerse presente la conciliación, evitando gran número de litigios, largos y costosos, aligerando notablemente la justicia de trabajo, y dando seguridad a pretensiones inciertas del trabajador.

El Código Procesal de Trabajo dispone en su Art. 19 que "La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda".

El legislador, con ésta disposición, trata de facilitar

por todos los medios el que la conciliación se realice. Protege, estimula y fomenta la solución amigable de los conflictos jurídicos de carácter individual, evitando litigios frecuentes que conllevan la perturbación del orden social.

Se ha discutido si la conciliación es posible efectuarla cuando el litigio se encuentra en consideración de la Corte Suprema de Justicia, en virtud de que una de las partes haya interpuesto legalmente el recurso extraordinario de casación.

Algunos tratadistas sostienen que la ley no autoriza la conciliación en este momento procesal, por cuanto el Art. 22 del C. P. de T. es claro en disponer que puede efectuarse en cualquiera de las instancias, por lo tanto la conciliación puede llevarse a cabo en cualquier momento, siempre que existe el ánimo de las partes, y que sea con el lleno de los requisitos legales.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), si la parte se niega a ello.

Este procedimiento previo al juicio, ordinariamente se lleva ante los inspectores de Trabajo. Aunque la ley también permite expresamente a los jueces competentes intentar la conciliación previa a solicitud de una de las partes, en la práctica los trabajadores no hacen uso de tal posibilidad y por regla general acuden ante los inspectores de Trabajo. Además son ellos los únicos facultados para imponer las multas sancionadas. Los jueces no pueden

3.2 CONCILIACION ANTES DEL JUICIO.

La conciliación antes del juicio es la que se produce antes de instaurar demanda, la petición de una de las partes, ante el juez competente o ante el Inspector de Trabajo, conocidas las derechos y obligaciones de ellas, los debe examinar a un acuerdo exigible, proponiendo fórmulas el efecto.

3.2.1 Solicitud. La petición del interesado puede ser hecha en forma verbal o escrita, ante el juez competente o el Inspector de Trabajo.

3.2.2 Notificación. Para que el respectivo funcionario - cuyo día y hora para llevar a cabo la audiencia de conciliación, indicando el nombre y la dirección de la parte con quien quiere o pretende conciliar, para efectos de notificarla o hacerla comparecer, para lo cual los inspectores de trabajo están facultados para imponer multas de \$ 2.000.00 a \$ 10.000.00 con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), si la parte se niega a ello.

Este procedimiento previo al juicio, ordinariamente se lleva ante los inspectores de Trabajo. Aunque la ley también permite expresamente a los jueces competentes intentar la conciliación previa, a solicitud de una de las partes, en la práctica los trabajadores no hacen uso de tal posibilidad y por regla general acuden ante los inspectores de Trabajo. Además son ellos los únicos facultados para imponer las multas mencionadas. Los jueces no pueden

hacerlo, ya que la ley no lo permite. el Inspector de Trabajo para que por medio de las fórmulas de arreglo que éste propone, celebren las respectivas conciliaciones.

3.2.3 Audiencia. El funcionario primeramente debe informarse del conflicto existente, para lo cual tiene plenas facultades de interrogar a las partes. Una vez conocidos los derechos y obligaciones de ellas, los debe encaminar a un acuerdo amigable, proponiendo fórmulas al efecto.

Todo lo anterior se procederá como lo dispone el Art. 79 del Art. 41 del Decreto 2351 de 1965 en su numeral 1.º. dispone claramente que "....." dichos funcionarios (los inspectores de Trabajo) no quedan facultados "....." para declarar derechos individuales ni definir controversias - cuya atribución está atribuida a los jueces ".....". Aclaración que evidentemente sobra, pues que solo quien tiene la investidura de juez de la República puede tomar esa clase de decisiones, pero que deja bien en claro la función específica de los Inspectores al presentarse un conflicto individual, actuar en estos casos como conciliadores.

Al Inspector de Trabajo pueden llevar las partes, tres posiciones disímiles:

- Una de las partes hace comparecer a la otra para llegar, si hay un ánimo, al acuerdo conciliatorio sobre sus diferencias.
- Una de las partes, con ánimo conciliatorio, se presenta

conjunta y voluntariamente ante el Inspector de Trabajo para que por medio de las fórmulas de arreglo que éste proponga, celebren la respectiva conciliación, y;

- Las partes con una fórmula de solución previamente convenida, y acuden al Inspector con el propósito de rodear el acuerdo con las garantías legales.

Con el Despacho de

Todo lo anterior se procederá como lo dispone el Art. 78 del C. P. de T. y, para mejor ilustración y por la importancia de éste capítulo, me permito traer para el caso un modelo de acta donde hay animo conciliatorio.

da con el fin de resolver una relación de carácter laboral.

Constituido el Despacho en Audiencia pública, una vez oídas las reclamaciones de las partes, llegaron al siguiente arreglo conciliatorio.

ANTECEDENTES:

- Fecha de Ingreso al Trabajo _____
- Fecha del Retiro del Trabajo _____
- Último Salario Devengado _____
- Causa de Terminación del Contrato _____

**AGUAS PRESTACIONALES Y DEMÁS DERECHOS
CONCILIADOS POR CONCEPTO DEL**

Salario REPUBLICA DE COLOMBIA

Cocartia MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

In INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PASTO

Vencimiento ACTA DE CONCILIACION No. _____

Auxilio de Transporte de _____ comparecie

En _____ hoy _____ del mes de _____

ron al Despacho de _____

Por una parte _____ identificado con C. C. No. _____

de _____ obrando en calidad de trabajador y por otra

parte _____ identificado con C.C. No. _____

de _____ con el fin de resolver una recla -

mación de carácter laboral.

Constituido el Despacho en Audiencia pública, una vez oí-

do las reclamaciones de las partes, llegaron al siguiente

arreglo conciliatorio.

ANTECEDENTES:

Fecha de Ingreso al Trabajo _____

Fecha del Retiro del Trabajo _____

Ultimo Salario Devengado _____

Causa de Terminación del Contrato _____

SUMAS PRESTACIONALES Y DEMAS DERECHOS

CONCILIADOS POR CONCEPTO DE:

Salarios	\$	_____
Cesantía	\$	_____
Intereses de Cesantía	\$	_____
Vacaciones	\$	_____
Auxilio de Transporte	\$	_____
Prima de Servicios	\$	_____
Mejoras de Aparcería	\$	_____
Indeminización	\$	_____
Otros Conceptos	\$	_____
TOTAL	\$	=====

SON:

AUTO: El suscrito funcionario acatando la voluntad conciliadora de las partes imparte su aprobación advirtiéndoles que el anterior acuerdo hace tránsito a cosa juzgada de conformidad con los Artículos 20 y 78 del Código de Procedimiento Laboral.

Por su parte el Empleado (a) declara al Empleador a Paz y Salvo por todo concepto establecido en la presente acta.

Como hemos anotado, ésta institución de la conciliación antes del juicio, es muy laudable, pues los beneficios que a la Justicia Laboral y a las partes reporta son múltiples.

3.3 LA CONCILIACION AL INICIARSE EL JUICIO.

Instaurada una demanda de carácter laboral, y una vez con-
testada ésta, el juez tiene la obligación de citar a las
partes a una audiencia pública especial, denominada de
conciliación, con sus propias características y fines.

En esta audiencia especial de conciliación el juez inten-
ta que las partes trabadas en conflicto litigioso procu-
ren conciliar sus diferencias, proponiéndoles distintas
fórmulas de arreglo con tal fin.

Lo que las partes manifiesten en esta audiencia, al plan-
tear sus propuestas o discusiones, no puede después, du-
rante el juicio, en caso de fracasar el arreglo, utilizar
se como prueba de confesión, pues, por una parte lo que
de poderse tener posteriormente lo dicho como confesión,
haría imposible e inoperante el intento conciliatorio,
pues el cuidado y celo de las partes sería extremo en el
curso de éste acto procesal.

La audiencia de conciliación es diferente a las de trámite
y juzgamiento. En las de trámite se practica las pruebas
solicitadas por las partes, y decretadas por el juez, den-
tro del debate judicial. En las de juzgamiento se falla
el litigio, con la apreciación de fondo sobre el material-
probatorio que obre en el proceso.

Del acuerdo que se llegue en la audiencia de conciliación, se deja constancia en acta que se elabora en el juzgado - en que se realizó. Si fuere total, el litigio termina. - Si es parcial, se continúa el proceso sobre las pretenciones pendientes de solución.

En el último caso, o si las partes manifiestan que el arreglo no es posible, el juez debe declarar clausurada la audiencia de conciliación, y decretar las pruebas respectivas para continuar el proceso de la etapa probatoria.

Igualmente, se da por evacuada la audiencia de conciliación, si una de las partes, o ambas no concurren al estrado judicial el día y hora señalados, pues se presume que si ello ocurre es por falta de ánimo conciliatorio y por consiguiente no es necesario señalar nueva fecha para tal fin.

Por expresa disposición legal (Art. 23 del C. P. de T.), la conciliación no procede cuando intervienen personas de derecho público, o sea la nación, los departamentos y los municipios. Ellos se explica que por el hecho de que los representantes legales de las diversas entidades, carecen de facultad legal para comprometerlas en acuerdos conciliatorios.

Cuando se ha intentado la conciliación antes del juicio, - ante los inspectores de trabajo, o ante el juez, obviamente, si se presenta la respectiva demanda, no es necesario efectuar nueva audiencia de conciliación, a menos que las partes lo soliciten.

3.4 OMISION DE LA CONCILIACION.

Es claro que para que el juez no realice nuevamente la audiencia de conciliación, tiene que obrar en el proceso como ya se analizó, que la audiencia de conciliación debe llevarse a cabo forzosamente cuando se ha instaurado demanda laboral y ante el juez que esté conociendo del litigio, en el día y hora que el señale.

Las disposiciones de carácter laboral y procesal son de orden público, y por tanto no pueden ser derogadas por los particulares. En el caso de la conciliación, ellas son de orden público por su carácter social. Y las disposiciones que ordena que su celebración se intente antes de iniciarse el debate judicial, son procedimentales, las cuales también son de orden público al tenor del Art. 6 del Código de procedimiento Civil.

Es por ello que pretermitir la no celebración de la audiencia de conciliación se dá por el hecho que no se observaron ciertos requisitos que el legislador impuso al procedimiento, y que por ser esenciales producen tal nulidad. El legislador considera, esencial el que la conciliación se intente en determinada oportunidad y con ciertos requisitos.

Cuando se ha intentado la conciliación antes del juicio, ante los inspectores de trabajo, o ante el juez, obviamente, si se presenta la respectiva demanda, no es necesario efectuar nueva audiencia de conciliación, a menos que las partes lo soliciten.

Es claro que para que el juez no realice nuevamente la audiencia de conciliación, tiene que obrar en el proceso el acta que acredite que ya se ha intentado solucionar el diferendo amigablemente. Cuando una de ellas no concilia en la audiencia de conciliación, el juez debe constatar que no existe ánimo conciliatorio, dando curso al proceso laboral con su respectiva audiencia de conciliación.

Como se analizamos anteriormente la conciliación es un acto bilateral entre patrono y trabajador, y no podría unilateralmente realizar una conciliación, es por ello que la ausencia de una de las partes es significativa de la falta de ánimo conciliatorio.

También analizamos que fracasada una conciliación, no que se elimine del todo, porque más adelante, en cualquier etapa del proceso laboral, las partes se común acuerdo pueden conciliar.

3.5 FALTA DE ANIMO CONCILIATORIO.

Cuando las partes lo expresan, o cuando una de ellas no asista a la audiencia de conciliación, el juez debe considerar que no existe ánimo conciliatorio, dando curso así al proceso laboral con su respectiva audiencia de trámite.

Como lo analizamos anteriormente la conciliación es un acto bilateral entre patrono y trabajador, y no podría unilateralmente realizar una conciliación, es por ello que la audiencia de una de las partes es significativa de la falta de ánimo conciliatorio.

También analizamos que fracasada una conciliación, no que de eliminada del todo, porque más adelante, en cualquier estado del proceso laboral, las partes de común acuerdo pueden conciliar.

En el primer semestre de 1983, se tomó por el Municipio de parte por escrito a diversas reglamentaciones los informes, a partir de enero de éste año, son despatchados directamente a la oficina de estos citados.

El Anexo no. 1, presenta el número de reclamaciones individuales conciliadas y no conciliadas por el Municipio de Bogotá y el valor conciliado.

4. INFORME LABORAL

4.1 RELACIONES INDIVIDUALES.

Este capítulo nos permite conocer en forma global parte de la labor desarrollada por el Inspector, en cumplimiento de su misión conciliadora en los conflictos obrero-patronales de carácter individual, por sector económico y tipo de prestación social objeto de la reclamación.

La información en el año de 1982 no incluye el Municipio de Ipiales, ya que ésta Inspección envía directamente a la oficina de planeación y Economía Laboral - Ministerio de Trabajo (Nivel Central) con sede en Bogotá.

Del primer semestre de 1983, se tomó por el Municipio de Pasto por cuanto; a nuevas reglamentaciones los informes, a partir de enero de éste año, son despachados directamente a la oficina antes citada.

El Cuadro No. 1, presenta el número de reclamaciones individuales conciliadas y no conciliadas por el Municipio de Pasto y el valor conciliado.

CUADRO No. 1

ESTADÍSTICA LABORAL ANUAL 1.982 - MUNICIPIO DE PASTO

NUMERAL 1 - TOTAL RECLAMACIONES				NUMERAL 2 - RECLAMACIONES CONCILIADAS														
SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACIONES CONCILIADAS EN EL MES		PROTECCION A LA MATERIDAD		PROTECCION A LA MATERIDAD		PROTECCION A LA MATERIDAD		PRIMA DE SERVICIOS		CERANTIAS		VACACIONES		INCENSAZACION POR DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA		SUBSIDIO FAMILIAR	
	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR
AGRICULTURA, CAZA, INVOLUCI- ON PESCAC Y GANADERIA	10	135.854	8	15.000	3	2.500	3	50.000	2	10.000								
EXPLOTACION DE MINAS Y CAR- TERAS	23	189.701	15	18.301	12	20.000	19	95.000	10	25.000								
INDUSTRIA MANUFACTURERA	10	473.000	7	7.300					4	10.000	2	10.000						
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	65	119.295,79	32	75.000	46	75.000	63	400.835	56	83.215								
CONSTRUCCION	19	182.444	19	63.238	19	24.835	25	80.942	15	78.350	19	50.800						
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL MENOR, RESTAURANTES, HOTeles, TRANSPORTE AL VEHICULO Y COMUNICACIONES	28	956.879	22	179.239	148	144.835	136	732.011	91	146.565	21	60.800						
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, DE VIVIENDAS, SER- VICIOS A EMPRESAS Y SOCIA- LES Y PERSONALES	154	1.442.507	145	1.342.507														
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECI- FICADAS																		
TOTAL																		

(CONTINUACION) NUMERAL 2 - RECLAMACIONES CONCILIADAS

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES												ENFERMEDAD PROFESIONAL				ENFERMEDAD NO PROFESIONAL			
	AUXILIO DE TRANSPORTE		MEJORAS		INTERESES A LAS CESANTIAS		OTRAS		ACCIDENTES DE TRABAJO		INDIVIDUACION POR MUERTE		LESIONES		INDEMNIZACION POR MUERTE		LESIONES		VALOR	
	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR
AGRICULTURA, CAZA, INVOLUCI- ON PESCAC Y GANADERIA			7	35.854																
EXPLOTACION DE MINAS Y CAR- TERAS					14	11.000	13	20.000												
INDUSTRIA MANUFACTURERA					25	32.253	60	1.259.579												
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA					15	45.381	24	513.283	2	160.000										
CONSTRUCCION																				
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL MENOR, RESTAURANTES, HOTeles, TRANSPORTE AL VEHICULO Y COMUNICACIONES	33	3.707																		
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, DE VIVIENDAS, SER- VICIOS A EMPRESAS	19	22.046																		
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES																				
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECI- FICADAS																				
TOTAL	62	25.753	7	35.854	54	88.634	115	1.868.816	2	160.000										

ESTADÍSTICA LABORAL ANUAL - 1.982 - MUNICIPIO DE PASTO

NUMERAL 3- RECLAMACIONES NO CONCILIADAS

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES										ACCIDENTES DE TRABAJO		ENFERMEDAD PROFESIONAL			
	RECLAMACIONES NO CONCILIADAS EN EL AÑO	PROTECCION A LA MATERNIDAD	SALARIOS POR LICENCIAS	PRIMA DE SERVICIOS	DESAMORTIZACIONES	VACACIONES	INDENIZACION POR FALTA CAUSADA	AJUILO DE FAMILIAR	MEJORAS	OTRAS	MUERTE	LESIONES	MUERTE	LESIONES	ENFERMEDAD	PROFESIONAL
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PESCA Y GANADERIA	2		2	2	2	2		2								
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS																
INDUSTRIA MANUFACTURERA	3		3	3	3	3			3							
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA																
CONSTRUCCION	2		2	2	2	2				2						
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTeles																
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES																
SERVICIOS FINANCIEROS, SEGUROS, SERVICIOS INMOBILIARIOS, SERVICIOS A EMPRESAS																
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	2		2	2	2	2				2						
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS																
TOTAL	9		9	9	9	9		4	2	5						

Durante este período se presentaron 154 reclamaciones de las cuales se conciliaron 145 por un valor \$ 3.4 millones, Del total de las reclamaciones no se conciliaron nueve (9). Los valores conciliados corresponden a: salarios, primas, cesantías, vacaciones, intereses, indemnización por despido sin justa causa, mejoras, accidentes de trabajo y otras.

El Cuadro No. 2, con sus mismos numerales, presenta las reclamaciones conciliadas y no conciliadas por el Municipio de Tumaco con su respectivo valor.

Durante éste año se presentaron 69 reclamaciones de las cuales, 55 conciliadas por un valor de \$ 2.1 millones. Del total de las reclamaciones nueve (9) no se conciliaron.

El Cuadro No. 3, presenta las reclamaciones conciliadas y no conciliadas por el Municipio de Túquerres, con su respectivo valor.

Se presentaron 31 reclamaciones de las cuales 19 conciliadas por un valor de \$ 277.869. Del total de las reclamaciones, doce (12) no se conciliaron.

El Cuadro No. 4, presenta las reclamaciones por el Municipio de La Unión, para un total de reclamaciones de 197 de

ESTADÍSTICA LABORAL ANUAL - 1,982 - MUNICIPIO DE TUMACO

NUMERAL 3- RECLAMACIONES NO CONCILIADAS

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACIONES		PROTECCION A LA MATERNIDAD		BALARIOS		PRIMA DE SERVICIOS		CESANTIAS		VACACIONES		MEMBRIAS EN FAMILIA		SUBSIDIO FAMILIAR		AJUZO DE TRABAJO		OTRAS		ACCIDENTES DE TRABAJO		ENFERMEDAD PROFESIONAL	
	E. AÑO		LICENCIAS		POR		SERVICIOS		DE		EN		FAMILIA		TRABAJO		OTRAS		MUERTE		MUERTE		LESIONES	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PISCICULTURA Y GANADERIA	5				5	5	5	5	5	5	5													
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTE- RAS	1				1	1	1	1	1	1														
INDUSTRIA MANUFACTURERA																								
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA																								
CONSTRUCCION	2				2	2	2	2	2	2														
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTELES																								
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	1				1	1	1	1	1	1														
SERVICIOS FINANCIEROS, SEGU- ROS, SERVICIOS INMOBILIARIOS, SERVICIOS A EMPRESAS	3				3	3	3	3	3	3														
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES																								
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS	2				2	2	2	2	2	2														
TOTAL	14				14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

ESTADISTICA LABORAL ANUAL - 1.982 - MUNICIPIO DE TUQUERRES

NUMERAL 1 - TOTAL RECLAMACIONES				NUMERAL 2 - RECLAMACIONES CONCILIADAS									
SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACIONES CONCILIADAS EN EL MES	PROTECCION A LA MATERNIDAD	BALARIOS	PRIMA DE SERVICIOS		CESANTIAS		VACACIONES		INDEMNIZACION POR DESPACHOS SIN JUBILACION		SUBSIDIO FAMILIAR	
				Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PESCA Y GANADERIA	10	138,409	3	24,410	2	6,795	4	72,815					
INDUSTRIA MANUFACTURERA	3	42,000											
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA													
CONSTRUCCION													
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTeles.	1	16,862	1	3,000	1	4,885	1	3,785	1	2,992			
TRANSPORTE, ALMOZAMIENTO Y COMUNICACIONES	3	14,000											
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y CAJAS DE PENSIONES PARA LA VEJEZ													
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	14	66,598	9	39,072			10	29,526					
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS													
TOTAL	31	31	19	66,482	3	11,680	19	131,191	1	2,992			

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	NUMERAL 2 - RECLAMACIONES CONCILIADAS													
	AUXILIO DE TRANSPORTE		MEJORAS		INTERESES A LAS CESANTIAS		OTRAS		ACCIDENTES DE TRABAJO		ENFERMEDAD PROFESIONAL		ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	
	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PESCA Y GANADERIA			4	64,353			2	1,241						
INDUSTRIA MANUFACTURERA														
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA														
CONSTRUCCION														
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTELS														
TRANSPORTE, ALMOZAMIENTO Y COMUNICACIONES														
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS Y CAJAS DE PENSIONES PARA LA VEJEZ														
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES														
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS														
TOTAL			4	64,353			2	1,241						

ESTADISTICA LABORAL ANUAL - 1.982 - MUNICIPIO DE TUQUERRES

NUMERAL 3- RECLAMACIONES NO CONCILIADAS

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACION PROTECCION A LA MATERNIDAD		PROTECCION A LA SALUD		INDENIZACION POR LICENCIAS DE DESPIDOS		SALARIOS		PRIMA DE SERVICIOS		DESBENTAS		VACACIONES		INDENIZACION POR LICENCIAS DE JUSTA CAUSA		SUBSIDIO FAMILIAR		AJUUDO DE TRUQUEARE		MEJORAS		OTRAS		ACCIDENTES DE TRABAJO		ENFERMEDAD PROFESIONAL		ENFERMEDAD NO PROFESIONAL		
	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR			
	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR	NR	HR			
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PESCA Y GANADERIA	6						6	6	6	6																					
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTONAS																															
INDUSTRIA MANUFACTURERA																															
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA																															
CONSTRUCCION																															
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTELES																															
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2							2	2	2	2	2	2	2																	
SERVICIOS DE INGENIERIA, ARQUITECTURA, INGENIERIA EN ELECTRICIDAD, INGENIERIA EN MQUINARIAS, INGENIERIA EN EMPLEOS																															
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	4							4	4	4	4	4	4	4																	
ACTIVIDADES HOMEN ESPECIFICADAS																															
TOTAL	12							12	12	12	12	12	12	12	6	6															

ESTADÍSTICA LABORAL ANUAL - 1.982 - MUNICIPIO DE LA UNION

NUMERAL 3 - RECLAMACIONES NO CONCILIADAS

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACIONES NO CONCILIADAS		PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES										ACCIDENTES DE TRABAJO			ENFERMEDAD PROFESIONAL													
	Nº	Nº	PROTECCION A LA MATERNIDAD		SALARIOS		PRIMA DE SERVICIO		DESAMIAS		VACACIONES		INDENIZACION POR JUSTICIA SOCIAL		SUBSIDIO FAMILIAR		AUXILIO TEMPORAL		MEJORAS		OTRAS		LESIONES POR MUERTE		LESIONES POR MUERTE		ENFERMEDAD PROFESIONAL		
			Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PESCA Y GANADERIA	27				27	26	27	15	3																				
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTE- RAS																													
INDUSTRIA MANUFACTURERA	2		2		2	2	2	2	1																				
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA																													
CONSTRUCCION	9					9	9	9	2																				
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTELS	9					9	9	9	9																				
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	12					12	9	12	6																				
FINANCIAMIENTO, SERVICIOS A EMPRESAS																													
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	8					8	8	8	8																				
ACTIVIDADES NO BEN ESPECIFICADAS																													
TOTAL	67		2		67	63	65	49	6	5	27	46																	

las cuales 130 conciliadas por un valor de \$ 1.6 millones. Del total de las reclamaciones 67 no se conciliaron.

El Cuadro No. 5, presenta las cifras resultantes de las principales actividades realizadas por las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social durante el año de 1982, en lo que se refiere al número de reclamaciones conciliadas y no conciliadas y su valor correspondiente.

Reclamaciones conciliadas y no conciliadas 102, total de reclamaciones conciliadas y no conciliadas 451, para un valor de 7.4 millones.

La estadística en el primer semestre del año 1983, en el Municipio de Pasto, presenta 232 reclamaciones de las cuales 194 conciliadas por un valor de \$ 8.1 millones. Del total de reclamaciones 38 no se conciliaron, aspecto difícil de analizar, toda vez que la información disponible no permite establecer la causa por la cual no se llegó a un acuerdo entre las partes. (Cuadro No. 6).

Por División Geográfica, el mayor número de conciliaciones corresponde al Municipio de Pasto con 145 conciliaciones por \$ 3.4 millones, seguida por: La Unión con 130 conciliaciones por \$ 1.6 millones, Tumaco con 55 conciliaciones por \$ 2.1 millones, Túquerres con 19 conciliaciones por \$ 277.869.

RESUMEN, NUMERO Y VALOR DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES
 CONCILIADAS EN LAS INSPECCIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL,
 POR DIVISION GEOGRAFICA AÑO 1.982

División Geográfica	Reclamaciones Conciliadas	Reclamaciones no Conciliadas	Total Reclamaciones no Conciliadas	Valor de las Reclamaciones Conciliadas
MUNICIPIOS:				
PASTO	145	9	154	3.442.507
TUMACO	55	14	69	2.105.189
LA UNION	130	67	197	1.606.849
TUQUERRES	19	12	31	277.869
TOTAL:	349	102	451	7.432.414

Fuente: Informe de actividades Ministerio de Trabajo, Regional Pasto.

ESTADISTICA LABORAL PRIMER SEMESTRE - 1.983 - MUNICIPIO DE PASTO

NUMERAL I - TOTAL RECLAMACIONES		NUMERAL 2 - RECLAMACIONES CONCILIADAS													
SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACIONES CONCILIADAS EN EL MES	PROTECCION A LA MATERNIDAD		SALARIOS		PRIMA DE SERVICIOS		CESANTIAS		VACACIONES		INDENIZACION POR DESPIDOS SIN CAUSA		SUBSIDIO FAMILIAR	
		Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PISCICULTURA Y GANADERIA	56	38	16 437,29		16	30 450	26	236 460	24	256 231	10	30 000	4	316 98	
EXPLOTACION DE MINAS Y CANCHAS	17	17	2 128,98		10	19 000		11	34 321						
INDUSTRIA MANUFACTURERA	9	9	768 11		6	13 512	6	12 000	7	22 825	4	9 325			
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	93	93	4 407 660		15	95 998	56	110 291	68	3 451 23	23	82 382	2	195 000	
CONSTRUCCION	8	8	4 929 228		5	28 315	4	48 432	6	95 321	4	18 500	2	76 895	
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTeles	49	49	41 129 109,5		8	22 000	15	32 000	38	307 824			3	78 945	
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	932	932	194 812 512,1		60	209 275	107	439 673	160	1 061 645	41	140 207	11	312 538	
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SERVICIOS FINANCIEROS Y SEGUROS, BIENES INMUEBLES, SERVICIOS A EMPRESAS															
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES															
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS															
TOTAL															

(CONTINUACION) NUMERAL 2 - RECLAMACIONES CONCILIADAS

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	AUXILIO DE TRANSPORTE	MEJORAS		INTERESES A LAS CESANTIAS		OTRAS		ACCIDENTES DE TRABAJO		ENFERMEDAD PROFESIONAL		ENFERMEDAD NO PROFESIONAL	
		Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR	Nº	VALOR
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PISCICULTURA Y GANADERIA		32	347 900	9	8 000	5	703 000						
EXPLOTACION DE MINAS Y CANCHAS													
INDUSTRIA MANUFACTURERA				6	1 679	15	157 898						
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA													
CONSTRUCCION				2	1 149	6	18 000						
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTeles	10	7 424		13	6 600	78	3 559 842	1	75 000				
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES				4	12 815	6	166 315						
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS Y SERVICIOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES, SERVICIOS A EMPRESAS													
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES				18	8 487	39	841 944						
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS													
TOTAL	10	7 424	32	347 900	52	88 725	190	5 445 899	2	121 835			

ESTADÍSTICA LABORAL PRIMER SEMESTRE - 1.983 - MUNICIPIO DE PASTO

NUMERAL 3- RECLAMACIONES NO CONCILIADAS PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES

SECTORES DE ACTIVIDAD ECONOMICA	RECLAMACIONES NO CONCILIADAS		PRESTACIONES Y DERECHOS SOCIALES										ACCIDENTES DE TRABAJO				ENFERMEDAD PROFESIONAL		
	RECLAMACIONES NO CONCILIADAS	MATERIA	PROTECCION A LA MATERNIDAD	INDENIZACION POR DESPIDO	SALARIOS	PRIMA DE SERVICIOS	DESAFUERZOS	VACACIONES	INDENIZACION POR JUSTA CAUSA	SUBSIDIO FAMILIAR	AUXILIO DE TRANSPORTE	MEJORAS	OTRAS	INDENIZACION POR:		INDENIZACION POR:		PROFESIONAL	
														MUERTE	LESIONES	MUERTE			LESIONES
AGRICULTURA, CAZA, SILVICULTURA, PESCA Y GANADERIA	18				15	12	18	15				18							
EXPLOTACION DE MINAS Y CANTONERIAS													18						
INDUSTRIA MANUFACTURERA																			
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA																			
CONSTRUCCION	1					1	1	1											
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, RESTAURANTES Y HOTELS	9					9	9	9	2										
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	2					2	2	2											
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, ALQUILERES INMUEBLES, SERVICIOS A EMPRESAS																			
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	8					8	8	8	8										
ACTIVIDADES NO BIEN ESPECIFICADAS																			
TOTAL	38					34	31	38	31	2			18						12

4.2) RELACIONES COLECTIVAS. concurrencia de la Negociación, o el conflicto, o a solicitud de las partes, el Ministerio de Trabajo nombra un mediador que participa desde la iniciación de la negociación. Siendo función del Ministerio de Trabajo velar por las buenas relaciones obrero-patronales para evitar en lo posible los conflictos que se presentan en el proceso de las negociaciones colectivas y las pérdidas que ocasionan los ceses de actividades.

En el año de 1982, los pliegos de peticiones presentados por los trabajadores, o sindicato, a su patrono, de las distintas empresas, según la fuente de información, el acuerdo total se produjo en la etapa de Arreglo Directo sin llegar a la Etapa de Conciliación.

En el primer semestre de 1983, llegaron a la etapa de Conciliación, las empresas y sindicatos:

- Hospital Infantil Los Angeles, Sindicato de Trabajadores H. I. los A.
- Hospital San Pedro, Sindicato de Trabajadores Hospital San Pedro.
- Telenariño (Empresa de Teléfonos), sindicato de Trabajadores Telenariño.
- Casa Mettler Ltda, Sindicato de Trabajadores de la Casa Mettler Ltda; todas con la intervención del Mediador del Ministerio de Trabajo y asesor de las Centrales Obreras desde la iniciación de la conciliación. (1)

(1) De acuerdo con la trascendencia de la Negociación, o el conflicto, o a solicitud de las partes, el Ministerio de Trabajo nombra un mediador que participa desde la iniciación de la Conciliación, el asesor de las Centrales Obreras, participa a solicitud del Sindicato.

CONCLUSIONES

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

Como se ha puntualizado, en las relaciones individuales, procura, por medio de un arreglo supervisado por el Inspector de Trabajo o por el juez, según el caso, una justicia para el trabajador más rápida, y económica, y en el campo colectivo es el camino para solucionar pliegos de peticiones, evitando así los trastornos y dificultades de huelga o arbitramento, lo cual indudablemente importa un ahorro a las partes que intervienen en la relación en sus relaciones, contribuyendo hacia un mejor estado de las cosas menos favorecidas, y permitiendo el adecuado desarrollo de las industrias, lo cual indudablemente reporta grandes beneficios para la economía del país.

Es, pues oportuno y conveniente que se divulguen más y más

las ventajas del sistema conciliatorio, tanto en campo individual como en el colectivo, y para ello, sería de tener que, día a día se aumenta el número de conciliadores, en sus diversos campos, para beneficio de todos los sectores comprometidos en las relaciones obrero patronales, y para que Colombia continúe en su progreso ascendente y cada vez más justamente fundamentado.

CONCLUSIONES

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

Como se ha puntualizado, en las relaciones individuales, procura, por medio de un arreglo supervigilado por el inspector de trabajo o por el juez, según el caso, una justicia para el trabajador más rápida, y económica, y en el campo colectivo es el camino para solucionar pliegos de peticiones, evitando así los traumatismos y dificultades de las posteriores etapas de la negociación colectiva, huelga o arbitramento, lo cual indudablemente importa o conviene a las partes que intervienen en la relación entre patronos y trabajadores, y mejorar pacíficamente dichas relaciones, contribuyendo hacia un mejor estado de las clases menos favorecidas, y permitiendo el adecuado desarrollo de las industrias, lo cual indiscutiblemente reporta grandes beneficios para la economía del país.

Es, pues oportuno y conveniente que se divulguen más y más

las ventajas del sistema conciliatorio, tanto en campo individual como en el colectivo, y para ello, sería de - sear que, día a día se aumente el número de conciliadores, en sus diversos campos, para beneficio de todos los esta - mentos comprometidos en las relaciones obrero patronales, y para que Colombia continúe en su progreso ascendente y cada vez más justamente fundamentado.

La conciliación constituye el medio para, por sí mismas o con la ayuda de un tercero conciliador o de sendos con - ciliadores, acercar a las partes con el objeto de concen - trar la solución a un conflicto surgido.

En el acto a través del cual dos partes con intereses con - traponentes ponen fin a sus diferencias, recae tal ac - to jurídico sobre derechos inciertos y discutibles.

La concurrencia, para que se configure el fenómeno jurí - dico examinado, se requiere: existencia de un conflicto; - Partes en conflicto; un conciliador.

Sobre su naturaleza jurídica, la conciliación es de orden - bilateral y de sede de jurisdicción voluntaria. En cuanto - a sus características es bilateral, declarativa, solemnidad, - de tránsito a cosa juzgada, dispositivo, onerosa y de - efectos jurídicos, cabe recaer sobre objeto y sucesos líti - gos, las partes tienen que ser legalmente capaces y expre - sar su consentimiento libremente.

La paz entre las partes en conflicto es el fundamento de la conciliación, que es preferible a soluciones impuestas coercivamente. Persigue mediante acuerdos la culminación de conflictos, produciendo armonía en la relación jurídica, en su terminación y liquidación. Evita la formación del proceso judicial, las etapas subsiguientes en las diferencias colectivas y los disturbios económicos que se siguen. Evita efectos inmediatos, así lo enseña la

RESUMEN

La conciliación constituye el medio para, por sí misma o con la ayuda de un tercero conciliador o de sendos conciliadores, acercar a las partes con el objeto de encontrar la solución a un conflicto surgido.

Es el acto a través del cual dos partes con intereses contrapuestos ponen fin a sus diferencias, recayendo tal acto jurídico sobre derechos inciertos y discutibles.

En consecuencia, para que se configure el fenómeno jurídico examinado, se requiere= existencia de un conflicto; - partes en conflicto; un conciliador.

Sobre su naturaleza jurídica, la conciliación es de orden público y un acto de jurisdicción voluntaria. En cuanto a sus características es bilateral, declarativa, solemne, ad substantiam actus, dirimente, dispositiva, onerosa y ha de tránsito a cosa juzgada. Para su validéz, eficacia y efectos jurídicos, debe recaer sobre objeto y causa lícitos, las partes tienen que ser legalmente capaces y expresar su consentimiento libremente.

La paz entre las partes en conflicto es el fundamento de la conciliación, que es preferible a soluciones impuestas coactivamente. Persigue mediante acuerdos la culminación de conflictos, produciendo armonía en la relación jurídica, en su terminación y liquidación. Evita la formación del proceso judicial, las etapas subsiguientes en las diferencias colectivas y los disturbios económicos sociales. Origina efectos inmediatos, así lo enseñan los Art. 78 del C. P. de T. y 442 del C. S. de T.; aunque el cumplimiento de las obligaciones pactadas se lleve a cabo de acuerdo con lo estipulado: principalmente hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo.

Se diferencia de la transacción en que ésta tiene su fuente solemne en la voluntad de las partes, siendo su único requisito. De la mediación en que el tercero interviniente es designado de común acuerdo por los interesados y su finalidad es simplemente el arreglo amigable, sin que sea necesario una decisión justa. El arbitramento sólo es obligatorio en las empresas públicas.

En los conflictos colectivos, una vez concluida la etapa de arreglo directo sin que se haya logrado acuerdos sobre la totalidad de las diferencias, ellas se someten al proceso conciliatorio en procura de la firma de la convención o pacto colectivo. En aquellos eventos, con la conciliación se pretende soluciones equitativas. Para ser conciliador se requiere que el designado sea colombiano y mayor de edad, que conozca las utilidades de la empresa y la situación social y económica de los trabajadores. El numeral 4. del Art.

29 Decreto 2351 de 1965, señala quiénes no pueden ser nombrados para tal gestión.

En los conflictos jurídicos nacidos de las relaciones individuales de trabajo, la conciliación puede intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentar la demanda. Previa al juicio se motiva a petición verbal o escrita del interesado ante el Juez competente o ante el Inspector de Trabajo.

Si la demanda labora ya fué instaurada, una vez contestada el juez tiene la obligación de citar a las partes, a una audiencia pública especial, denominada "De Conciliación" en la que el funcionario intenta que las personas trabadas en litigio deriman sus diferencias proponiéndoles fórmulas de arreglo. Los planteamientos propuestos en el curso de la diligencia, si fracasa el arreglo, no pueden hacerse valer durante el proceso.

La audiencia de conciliación es de forzoso cumplimiento. Se sabe que las disposiciones laborales son de orden público; de allí que, si se pretermitiera la actuación siguiente, estaría afectada de nulidad. El juez sólo puede ordenar el trámite posterior si las partes no logran el acuerdo o cuando una de ellas no asiste, por lo que se presume que no tiene ánimo conciliatorio.

Damos a conocer parte de la labor desarrollada por el Inspector, en cumplimiento de su misión conciliadora en los

conflictos obrero patronales de carácter individual y - colectivo, por sector económico y tipo de prestación so - cial, objeto de la reclamación. Bogotá, 1945.

Por División Geográfica, el mayor número de conciliacio - nes, corresponde al Municipio de Pasto con 145 con - ciliaciones por \$ 3.4 millones, seguida por la Unión con 130 conciliaciones por \$ 1.6 millones; Tumaco con 55 - conciliaciones por \$ 2.1 millones; Túquerres con 16 con - ciliaciones por \$ 277.869.

En el campo colectivo, llegaron a la etapa de concilia - ción las empresas y sindicatos:

- Hospital Infantil los Angeles, Sindicato de Trabajadores H.I. los A.
- Hospital San Pedro, Sindicato de Trabajadores Hospital - San Pedro.
- Telenariño (Empresa de Teléfonos), Sindicato de Trabaja - dores Telenariño.
- Casa Mettler Ltda, Sindicato de Trabajadores de Casa Me - ttler.

- ACTO LEGISLATIVO Y LEYES. 1o a 6o de 1945. SESIONES EXTRAORDINARIAS. Imprenta Nacional, Bogotá, 1945.
- ARBELAEZ VALENCIA, JAIRO - ARBELAEZ VILLEGAS, OSCAR. Jurisprudencia Laboral. 1947 a 1982, Edición Alcaravan, Bogotá Octubre de 1982.
- BARON S, CAMPO E. Legislación del Trabajo, Editorial A B C, Bogotá 1939.
- BUITRAGO C, LUIS A. Derechos y Obligaciones de Empleados y Trabajadores, 2a. Ed, Impresores Colombianos S. A. Bucaramanga, 1978.
- CAMACHO ENRIQUEZ, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Relaciones Colectivas, Tomo II, 2o. Edición, Editorial A B C, Bogotá, 1973.
- CAMPOS RIVERA, DOMINGO. Derecho Laboral Colombiano, Editorial Temis, Bogotá, 1973.
- CINCO AÑOS DE JURISPRUDENCIA LABORAL. 1972 - 1976. Legis Editores S.A. 1977.
- CORREA, FRANCISCO ANTONIO. Codificación Colombiana del Trabajo, 1947, Librería Colombiana, Camacho Roldan G. CIA, LTDA.
- DEVIS ECHANDIA, HERNANDO. Compendio de Derecho Procesal Civil. Parte General, 3a. ed. Editorial A B C., Bogotá 1973.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina. Trabajo. Editorial Nascimento - Ahumada 128, Santiago de Chile. 1941.

GACETA DEL TRABAJO. ORGANO OFICIAL DE LA CORPORACION. No. 41 a 52, Tomo V, Enero a Diciembre de 1950. Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Bogotá, Imprenta Nacional, 1953.

GONZALEZ/ CHARRY, GUILLERMO. Derecho del Trabajo, Editorial Temis, Librería, Bogotá, 1979.

INFORMES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

JURISPRUDENCIA LABORAL. Corte Suprema de Justicia. 1974 1975 Colección el Elefante Blanco.

NIÑO TORRES, FRANCISCO y MEJIA ESTUPIÑAN, ROBERTO. Proceso Laboral Teórico y Práctico, cuarta ed. Editorial Temis, Bogotá, 1975.

ORTEGA TORRES, JORGE. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. Editorial Temis, Bogotá. 1976 - 1978.

PEQUEÑO LAROUSSE, ILUSTRADO.

PEREZ HERNANDEZ, RAMON. Codificación del Trabajo.

REGIMEN LABORAL COLOMBIANO, LGIS Editores S. A., Bogotá.

SALAMANCA, HERNAN. Derecho Civil Contratos. Curso IV, Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia, 1963.

WALTER LINARES, FRANCISCO. Nociones Elementales de Derecho del Trabajo. Editorial Nascimento - Ahumada 125, Santiago de Chile. 1941.

GONZALEZ CHARRY, GUILLERMO. Derecho del Trabajo. Ediciones Rosaristas, Bogotá, 1966.