

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO

DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL
TESIS DE GRADO

F. ORLANDO HIDALGO HIDALGO

PASTO
1.981

UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE DERECHO

DE LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

Tesis para optar el grado de Abogado Titulado
Presidente de Tesis Dr. LUIS ARTURO LAGOS PANTOJA
Presentada por F. ORLANDO HIDALGO HIDALGO
()

Pasto, julio 2 de 1981

18.6
43
.1

g
UNIVERSIDAD DE NARIÑO
BIBLIOTECA Y DOCUMENTACION

No. 25877
Valor \$ 1500 =
Fecha IX-21-81
Fec. Seneca
Libreria autor
Comp.

TABLA DE CONTENIDO

I.-	INTRODUCCION	i
II.-	CONTENIDO	9
1.-	ASPECTOS GENERALES	9
1.1.-	CONCEPTO	17
1.1.1.-	DESARROLLO HISTORICO	22
1.1.2.-	CONCEPCION ACTUAL	25
1.2.-	ORIGEN Y FUNDAMENTOS	27
1.2.1.-	JURIDICOS	28
1.2.2.-	SOCIO-ECONOMICOS	30
1.3.-	FINES	32
2.-	ASPECTOS JURIDICOS	36
2.1.-	NATURALEZA JURIDICA	38
2.1.1.-	SITUACION EN EL C.P.T.	40
2.1.2.-	DIFERENCIA CON OTRAS INSTITUCIONES	42

2.1.2.1.-	LA TRANSACCION	43
2.1.2.2.-	LA RENUNCIA	44
2.1.2.3.-	EL RECONOCIMIENTO	45
2.1.2.4.-	LA MEDIACION	45
2.1.2.5.-	EL ARBITRAJE	45
2.1.2.6.-	LA CONCILIACION COLECTIVA	46
2.2.-	OPORTUNIDAD	47
2.2.1.-	EXTRAJUICIO	49
2.2.1.1.-	ANTES DEL PROCESO	51
2.2.1.2.-	ALTERNO AL PROCESO	55
2.2.2.-	EN EL PROCESO	55
2.2.3.-	IMPROCEDENCIA	58
2.2.4.-	AUDIENCIA INNECESARIA	61
2.3.-	EFFECTOS	62
2.3.1.-	OMISION	64
2.3.2.-	FALTA DE ANIMO CONCILIATORIO	66
2.3.3.-	ASISTENCIA DE ANIMO CONCILIATORIO	67
2.3.4.-	NULIDAD	68
3.-	ASPECTOS FORMALES	71
3.1.-	DILIGENCIA	72
3.1.1.-	INTERVENCION DEL FUNCIONARIO	72
3.1.2.-	INTERVENCION DE APODERADO	73
3.2.-	NOTIFICACIONES	74
3.3.-	ACTA	75
III.-	BIBLIOGRAFIA	76

I.- INTRODUCCION

Difícil es para un estudiante de la rama del Derecho, realizar un estudio, por corto que sea con el fin de optar al título respectivo mediante él. Ello implica una serie de actividades y circunstancias, que posiblemente no alcance una línea comparativa con los estudios que sobre el mismo tema hayan efectuado ya doctos en la materia. Pero tampoco significa que el esfuerzo realizado no contribuya por lo menos en algo, al desarrollo de la investigación y testificación sobre el sistema imperante, que permita tener mejores y claras ideas sobre las posibilidades de cambio del Derecho, si quiere mantenerse dentro de la filosofía de hacer que los pueblos se regulen mediante ordenamientos justos. Esta pequeña contribución es al mismo tiempo un medio de dar a conocer criterios, que por modestos que sean, no dejan de ser representativos.

Otro aspecto que hay que tener en cuenta es el de la escogencia del tema. Partiendo del área de pertenencia dentro de la carrera, existen infinidad de problemas y criterios, lo mismo que de temas sueltos y de estudio programático que realmente alelan a quien trata de escoger uno. En nuestro caso, el deber optar por uno perteneciente a la rama del Derecho Laboral, nos obliga a lanzar un vistazo al complejo comportamiento de la relación trabajo-capital que genera la mayoría de los desequilibrios sociales de la actualidad si no obedece a una regulación eficiente y en pro de la Justicia y del libre pero igual desenvolvimiento de dicha relación.

Ninguna persona puede absorberse de pensar que la relación obrero-patronal adolece de problemas que la hacen tambalear. La perjudicada es la sociedad entera, por todo lo que tal desequilibrio acarrea. De allí que el proponer un estudio sobre las relaciones conciliatorias nos permite ver como puede lograrse un entendimiento entre ellos, sin que se debarate la paz social. De otro lado nos obliga a observar las posibles fallas o por lo menos ciertas lagunas existentes en el sistema que organiza la conciliación. Estudio este amparado en la base histórica de que siempre se ha tratado de organizar tal comportamiento y por ello no está demás para nosotros decir algo al respecto.

Logicamente como casi todos los temas del Derecho, se presentan extensiones tales que nos obligarían a realizar estudios sumamente complicados y hasta abstractos que en nada reflejarían el modesto criterio de quien lo realiza. De allí, que busquemos más bien la opción de un

trabajo corto pero consciente. También la de realizar un estudio muy dedicado a las normas actuales colombianas, pero buscando relacionarlo con criterios de otras latitudes a fin de sintetizar el nuestro. Por ello presentamos en esta oportunidad un trabajo sobre la conciliación laboral en una corta extensión, pero con la ambición de que logre unificar un modesto criterio y así plantear un afán de superación sobre lo sabido del Derecho.

Por otra parte, el tema en sí, pertenece a distintas partes del mismo Derecho Laboral. El Título "conciliación" está ocupado en diferentes ramas. Podríamos encontrarla en el Derecho Laboral Individual y en el Colectivo, eso en referente al Derecho Social. Resumiéndonos a ésto, vemos que difícilmente lograríamos en corta extensión hacer un estudio de toda la figura que nos ocupa; por eso hemos optado por reducirla más y escribir solamente sobre la CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL. Esto no quiere decir que la complejidad de problemas que suceden a diario en la lucha por las reivindicaciones sindicales dentro de los conflictos colectivos del trabajo, no sean significativos, lo que sucede es que a nivel del trabajador individualmente considerado, tenemos el meollo del problema, la individualidad, constituye el principio de la gran masa y, el hecho de que se pretermitan sus derechos o se lo someta a tratamientos indignos o injustos, no puede pasar desapercibidos. Por ello todas las legislaciones buscan normatizar la cuestión de la conciliación. De allí el punto de importancia para que sea tema de nuestro estudio.

También es de indicar qué sucede con la

investigación en sí. Al respecto, es de anotar que la falta de bibliografía sobre el tema y la poca legislación sobre el mismo, nos han colocado en un punto, donde modestamente corresponde hacer una serie de acaparamientos a los cuales los ampara la esperanza de ser considerados en el valor medio proporcional que les corresponde y así, lograr que el cometido propuesto de ser afirmaciones de estudio, se realice.

La crítica, dirán los lectores de este cuadernillo, tiende a ser escaza. De antemano les doy la razón, pero quiero advertir, que esa simplitud es producto precisamente de evitar elucubraciones superflúas que lo único que alcanzarían sería la mofa, ya que la preparación personal, dista de la propiedad de los doctrinantes. Entonces, en resumen, nuestro intento, es un intento; pero nuestro fin es ser alguien.

II.- CONTENIDO

1.- ASPECTOS GENERALES

Respecto, no solamente al término sino a la institución de la CONCILIACION, se puede decir, que hasta la actualidad, a pesar de tener bastante tiempo de actuar dentro de la mayoría de las legislaciones, no se ha llegado a un acuerdo concreto sobre su concepción, desarrollo, finalidad y necesidad. Debido esto posiblemente a que se interponen objetivos de carácter político que dominan los criterios jurídicos de los diferentes sistemas. Desde este punto de vista, podremos afirmar que la finalidad de la conciliación en un sistema del orden capitalista-burgués de libre empresa, debe logicamente tener diferencias fundamentales con otro de concepción compartida entre los miembros generantes de la producción o cuando los medios de producción pertenecen a

la organización Estado-interventor. Si sucede un acto conciliatorio entre dos entes (obrero-patrono) sociales, es necesariamente para por lo menos vislumbrar un ánimo de arreglo o un acuerdo en donde se partan diferencias objetando el buen entendimiento con miras al mejor desarrollo de la comunidad a la cual pertenecen. Entonces, dicho comportamiento social de búsqueda de acuerdo, quiere terminar el alegato y prevenir el enfrentamiento en los estrados judiciales, pero debe obedecer a la concepción filosófica del sistema político imperante.

Porque por razón lógica, donde el patrono tiene bajo el amparo del sistema una absoluta libertad represiva frente a sus obreros debido a la libre contratación, o en donde no se han colocado trabas al aumento del desempleo, o no se han sistematizado medidas correctivas a la inflación, es el obrero el que se encuentra ante un no se qué de desprotección y entraría por lo tanto en desventaja cuando de conciliar sus intereses se trate.

De otra parte si el Estado no interviene para criticar, la conciliación al amparo de la existencia de derechos sociales firmes e indiscutibles, que por razón de tal son de Derecho Público y por lo tanto irrenunciables, permite entonces, "persaltar" a favor de quien debe reconocerlos y por eso ameritar una injusticia.

Entonces, es obligación de quien escribe este trabajo, antes de definir o encontrar un concepto que delimite la institución, concluir que debe acomodarse dicho concepto a su posición dentro del respectivo sistema político en el que se desenvuelve, porque es de pensar irrefutablemente

que si se mantiene un sistema de gobierno especial es para institucionalizar un derecho acorde. Pero esto no quiere decir que eso evite conceptuar un criterio general base del instituto de la conciliación y por lo tanto encaminarlo a la presencia del colombiano, en donde debido a su concepción de tipo liberal, acredita punto a favor, que permite ejemplarizar su desarrollo frente a otros países y, puntos en contra que de no ser alterados progresivamente, seguirán permitiendo abusos que harán cada vez más que "los pobres sean cada vez más pobres y los ricos cada vez más ricos".

Para observar los errores y los posibles cambios a la legislación que modestamente podríamos plantear, así sea teóricamente, es necesario concretar una definición de la institución; aunque actualmente se dice que mejorar a conocer el evento que definirlo, a diferencia con el criterio del legislador de finales del siglo pasado quera de definir. Pero como se trata de un estudio, tendremos:

Que la relación laboral, indica la presencia de tres personas ya sean (a excepción de la primera) naturales o jurídicas. Que son el trabajador, el patrono y el Estado. La inclusión de éste último a las relaciones laborales se hace necesaria, porque un Estado organizado que tenga su labor encaminada al mejor desarrollo de los asociados, debe intervenir no solamente legislativamente sino en forma ejecutiva y judicial organizando su administración para evitar desafueros resultante de la minoridad económica de los trabajadores; que es la base filosófica del Derecho Laboral, de tipo clasista, puesto que la Justicia debe estar nivelada y para ello no se puede permitir la presencia de un Estado inerte, ajeno a las eventualidades

y desafueros que infra-sitúan al trabajador por carecer de la fuerza económica que permite al patrono gozar de un fuero de hecho que lo intocabiliza. Claro que para que el Estado cumpla este cometido, debe ser representado en los conflictos particulares por gente honesta y, en este punto hay que cuestionar el comportamiento de algunos funcionarios, que dan a conocer parcialidades éticas o jurídicas, contrahaciendo el derecho. De otro lado también la representación profesional en algunos casos deja mucho que desear y es necesario proponer correctivos.

Cuando nos referimos a la naturalidad de la persona trabajadora, conscientemente hemos dejado de lado el estudio de la conciliación laboral dentro de los conflictos colectivos, en la cual puede presentarse el ente trabajador como personajurídica en forma de sindicato, puesto que este instituto si no totalmente diferente, pertenece a una de las ramas del Derecho Laboral que la diferencian y harían más extenso nuestro estudio aparte de alejarlo del principio propuesto que es el de dar alguna luz, modesta sí, sobre una posible actuación de la ley y las personas frente al desarrollo del Derecho Laboral Individual que no puede responder con la huelga ante las dificultades o inconclusiones o conflictos con el ente patronal, puesto que debe presentarse nuestra conciliación una vez roto el vínculo laboral.

Vistos quienes intervienen como directos responsables de la conciliación y en que situación de particularidad, observemos que se debe presentar a la presencia de un conflicto posterior a la terminación del contrato de

trabajo, sobre el cual el patrono y el obrero no se han puesto de acuerdo y si no hay acuerdo, logicamente esta diligencia de conciliación, es diferente a otras instituciones como la transacción por ejemplo y, antes de ingresar al conflicto judicial, o sea permitiendo que su presencia ante un funcionario de tipo administrativo y luego como lo permite la legislación colombiana, si se quiere ante el funcionario jurisdiccional respectivo. Para llegar a un acuerdo o por lo menos para intentarlo o para hacerlo en forma parcial. El acuerdo si lo hay no debe pretermitir derechos inalegables y ciertos a favor del trabajador.

Otro de los eventos que se pueden hacer presentes al intentar la conciliación es que sea una entidad pública de primer orden, a la cual no se le permite asistir al evento, cosa que también es cuestionable, pero logicamente la intención conciliatoria es arreglar amistosamente lo que puede otorgarse judicialmente con detrimento de las buenas relaciones posteriores y del gasto de administración de Justicia, que a menudo se hace costosamente demorada.

Cualquier funcionario representante del Estado no puede ser el que sirva de conciliador. Debe tratarse de una persona calificada y en el momento oportuno y bajo una determinación total de competencia so pena de nulidad. La importancia de nuestra institución nos obliga a indicar su especialidad e importancia, colocándola como única en determinados momentos del pelito judicial cuando ya se ha fracasado extrajudicialmente.

Otros de los aspectos de tener en cuenta

es el de la oportunidad de la conciliación, a pesar de que se permite en cualquier tiempo, creo y estando acorde con algunos conceptos históricos que debe delimitarse su temporaneidad para no entrecrusar su estructura con otros procesos diferentes y para evitar el gasto inocuo de Justicia, puesto que no se puede renegar al acuerdo pre-judicial para luego, una vez avanzado el proceso se quiera regresar a la conciliación. Esto permite burlas a la Justicia, aprovechando la perspicacia de algunos profesionales que juegan al hambre con el obrero para quien es más perjudicial el tiempo de espera para el reconocimiento de sus derechos, cuando ese tiempo se eterniza a que se le niegue de plano los mismos por nugatoria patronal.

La falta del ánimo conciliatorio debe tener seriedad y presentar responsabilidades, sobre todo para evitar la contumacia de las partes al proceso.

Respecto al desarrollo histórico y las transformaciones sufridas por el instituto que nos ocupa, sobre todo teniendo en cuenta que hay partidarios de su desaparición, como los hubo en otros tiempos de su malformación por contraria la respetabilidad de la ley. Sin compartir directamente éstos criterios, es bueno hacer constar dichas eventualidades, tratando de formar un cuadro comparativo de las mismas.

De todas las formas de concebirla, la conciliación presenta una serie de altibajos que merecen ser considerados, pero no por eso deja de ser uno de los baluartes básicos del Derecho Laboral, ya que le permite no solo al trabajador, sino también al empleador hacer uso de ella,

con el fin de evitar procesos largos y costosos con agotamiento de los pocos recursos judiciales y con exhaustivas presentaciones al proceso que a la postre a nadie beneficia.

El desenvolvimiento actual de la Economía presenta fenómenos que colocan en mala posición reconocimientos monetarios (como sería el pago de las prestaciones) que se atengan por mucho tiempo a la espera de una decisión judicial. De allí que el aforismo francés, "UNE MAUVAISE TRANSACTION VAUT MIEUX QU'UN BON PROCÈS", siga teniendo actualidad. Veamos solamente el fenómeno de la inflación enmarcado en el libre juego del interés. Coloquemos un ejemplo, que no por sencillo deja de sostener una gran realidad social que hay que demoler: Un obrero recibe sus prestaciones sociales (a las que cree tener derecho) en un 80% mediante efectos de la conciliación; el interés bancario alcanza un 27% anual; recibiría después de un año de dura lucha judicial si se le reconoce la totalidad de su derecho y sin contar el costo de asistencia jurídica del abogado su 100% que restado el 27% ya referido (producto de la inflación) da apenas un monto del 73%. Entonces la conciliación vale, pero si la sometemos a una mejor organización legislativa y que se maneje honestamente la normatividad para que el trabajador logre el efecto genérico de sus prestaciones, como sería por ejemplo servirle de sostenimiento mientras se ubica nuevamente en un empleo.

Es importante definir también la incidencia socioeconómica que esta institución tiene en el desenvolvimiento de un pueblo. La cuestión laboral, llamada también cuestión social debe enfrentar, en el sentido de colocarlos en planos paralelos más no antagónicos los dos aspectos del desarrollo

que son la fuerza laboral y los sistemas de producción, de aquí que si el derecho laboral no sistematiza, se sigue dando una especie de belicismo en el que los patronos hacen una unión de por sí nugatoria del avance proletario y los trabajadores emprenden una carrera por progresar sin considerar la misión social de su trabajo; esto da de presente una serie de comportamientos sociales-snóbicos en los cuales los que pierden son los que no pertenecen a ninguno de los dos grupos sistematizados, pero que sí dependen de las relaciones dadas entre ellos. Con esto no quiero decir de ninguna forma que el capital deba eliminarse o que el trabajador deba estar sometido, sino que las relaciones obrero-patronales (bajo regencia estatal) deben mirar el bienestar del pueblo en general. Me explico: en un sistema socialista donde los medios de producción están directamente intervenidos por el Estado o son propiedad de éste, la fuerza laboral puede hacer uso de ellos, tendiendo al desarrollo general de la nación.

Por el contrario en un sistema capitalista, los propietarios de los medios de producción no deben menguar el desarrollo de los trabajadores, y éstos, no deben acelerar la acaecencia de medios de boato, que lo único que hacen es determinar mayor inflación, por eso la regularización del instituto que nos ocupa, favoreciendo la menor capacidad, debe estabilizar la balanza de la Justicia.

En base a ese afán de regulación de la conciliación, me atrevo a proponer que al finalizar el contrato, ambas partes presenten sus peticiones (de un lado) y otorgamientos (de otro) que crean justos y evitar de esa forma el llegar a un proceso judicial. No sería admisible que la Ley

protegiere el mantenimiento de estados de explotación como tampoco de exageradas peticiones. De allí que la ley tiene que observar los indicativos de tipo económico y regularlos.

1.1.- CONCEPTO DE CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

Es de anotar que el instituto de la conciliación, no pertenece solamente al Derecho Laboral Individual, lo hace también en el Colectivo, tiene orígenes en el Derecho Civil y tiene semejanza con otras formas de arreglo directo de los conflictos que se hacen presentes en otras ramas del Derecho. Pero lo lógico es dejar eso a su tiempo. También es de hacer notar que por razones obvias de organización y extensión, no se puede entrar ahora a desarrollar un concepto sobre la conciliación en el Derecho Laboral Colectivo, pues sus diferencias básicas nos harían muy extenso el trabajo.

Para lograr simplificar un concepto de conciliación, es preciso, primeramente indicar la existencia de la Paz social y económica de los pueblos como fundamento principal de ella, llevándola al campo de las relaciones directas entre los miembros primarios de la relación laboral, el patrono y el trabajador, mediando el papel que juegan en el desenvolvimiento económico y social de los pueblos. Porque es innegable que constituye este tipo de relación, la columna básica del desarrollo o del sub-desarrollo nacional. Una Nación en permanente conflicto, aunque en derecho individual sea menos notorio, hace que el sistema legal imperante tienda a caer so pena de presentarse el caos social propenso a la anarquía.

Nuevamente debemos colocar un ejemplo. Un trabajador que desconozca el alcance de la conciliación o simplemente su existencia o tema el enfrentamiento a ese maremagnum al cual a llegado la organización administrativa y judicial del Estado, permita el aprovechamiento o desconocimiento de sus derechos por parte del patrono, so pena de convertirse en un desempleado crónico por temor a las represalias de tipo social alas cuales pueda someterlo el gremio de empleadores. En esto, aunque legalmente la conciliación en Derecho Colectivo y en el Individual son distintas, es notoria la falta de representación para el trabajador; sobre todo cuando el sistema empresarial en el cual se desenvuelve la relación laboral, elimina la representación sindical, por carencia de ella.

Pero si partimos de la base que el obrero no está de acuerdo con el tratamiento dado por el patrono, y por ello no llega a un acuerdo transaccional previo a un proceso, puede aprovechar la posible bondad de la conciliación. Porque no hay que olvidar, que si por diferentes motivos no se concilió, lo normal será que el proceso termine con fallo de fondo, en el cual logicamente le serán reconocidos los derechos a quien correspondan en forma total, lo que supone la existencia de un perdedor, y la lid judicial pondrá a las partes en conflicto en planos totalmente antagónicos, que si tenemos en cuenta el desarrollo de la comunidad puede poner en peligro la llamada paz social, sin tener en cuenta el gasto de energías y economías por parte del trabajador y del Estado que ya mucho aminoramiento tiene en su capacidad de atender este aspecto del poder público.

Organicemos un poco la cuestión del concepto.

Habría que partir de la definición en cualquier diccionario y así, se podría decir que conciliar es encontrar un acuerdo cuando ha habido discrepancias. Si aplicamos tal definición a un ambiente cuasi-jurídico, podemos decir, que ante la solicitud de una persona para que otra le reconozca un derecho, esta no ha otorgado dicho pedimento o por lo menos no en forma total y la primera no se ha avenido a eso y por lo tanto se mantiene un afán de lograr un acuerdo mediante conciliación. Nos pone esto de presente uno de los primeros elementos, o sea el conflicto por incumplimiento del patrono al contrato o por desconocimiento de los derechos que el trabajador alega como propios al finalizar la relación laboral o porque no ha surgido espontáneamente un acuerdo total sobre los mismos.

Para continuar con el análisis, es de citar el Diccionario de Derecho Privado, cuando dice que conciliar es el acercamiento de los intereseados que se encuentra enfrentados en un conflicto, ante el respectivo funcionario conciliador y su objeto es el de llegar a un acuerdo amistoso, para evitar así mismo la iniciación del litigio judicial o que termine el mismo si ya se comenzó.

Hace parte entonces, la conciliación, del procedimiento laboral, teniendo en cuenta que puede prevenirlo, pero su actuación es procedimental, es uno de los pasos a seguir por el trabajador y su adversario el empleador para avenirse de conformidad a las buenas costumbres que les permitan un común acuerdo. Entonces, otro elemento es la necesidad de hacer una diligencia con ciertas formalidades y ante un funcionario especializado denominado conciliador, que

haga parte o de la representación del Ministerio del Trabajo o del Poder Judicial según sea la situación en el tiempo de presentarse a conciliar; con el propósito de servir de testigo de que no se pretermitan los derechos ciertos a que tiene haber cualquiera de las partes, sobre todo con el objeto de prestar la protección jurídica que el derecho Laboral por ser clasista da al más débil en la relación obrero-patronal. El conciliador no es parte y mucho menos representa los intereses de una de ellas, representa la paz social, la legalidad, el Derecho y directamente a la Nación.

El carácter de funcionario administrativo o judicial del conciliador, depende del momento en el cual se presente el intento de conciliación por las partes, pues si es antes del proceso, corresponde a uno del Ministerio del Trabajo y si lo es en él, corresponde al Juez, sin delegar funciones.

La conciliación dentro del derecho laboral individual, se diferencia a la del Derecho colectivo, por el tipo de conflictos propuestos a su solución; mientras que para la segunda son de naturaleza económica, para la que nos ocupa se refieren a los de naturaleza jurídica o sea que previene en caso de conciliarse, un proceso ante autoridad judicial, En cambio el del primer tipo previene un estado de huelga o un arbitramento para el conflicto sindical.

Los sujetos de la relación conciliatoria, son tres, dos que tienen derecho a proponer o sea realmente a conciliar y, un tercero que sin ser invitado de piedra, simplemente presencia el avenimiento. Los primeros son partes, obrera y patronal, o sus representantes y, el tercero es el

funcionario conciliador. La carencia de éste, transfiere la actuación en transacción que aunque es igualmente admisible, no es lo mismo.

La competencia del conciliador, se encuentra determinada legalmente, primero porque la misma ley ha instaurado funcionarios u oficinas especiales dedicadas a ello y de otra parte, lo es el Juez ante el cual se ha surtido el proceso o se está surtiendo.

La conciliación anterior al proceso se surte en forma administrativa por lo cual las partes pueden actuar en nombre propio, pero si necesitan la representación legal ordenada por la C.N. cuando se encuentre en proceso y de acuerdo a la competencia del Juez que se encuentra directamente relacionada con las salvedades del ejercicio profesional de abogado.

De otra parte, la conciliación debe versar sobre derechos no satisfechos o creídos insatisfechos, pero que se encuentren determinados por la ley aplicable, diferencia con la de derecho colectivo que puede versar sobre ambiciones laborales o reivindicatorias extralegales. Además que hace falta que entre las partes haya una relación laboral preexistente o el contrato de trabajo.

En suma, constituye como lo indica DEVEALI, "Uno de los rasgos distintivos de la jurisdicción del trabajo es la importancia que esta le da a la tentativa de conciliación la cual debe preceder a la instancia, antes de que el conflicto entre en la faz judicial".

1.1.1.- DESARROLLO HISTORICO

Realmente los historiadores y los juristas no han llegado a un acuerdo sobre el origen ya positivo de la institución. Pero si miramos más ampliamente, se podría decir que conciliar, es casi que inmanente al estado natural del hombre para vivir en sociedad. De allí que se pueda pensar en el origen primitivo de la misma, pero dejando de lado la circunstancia de hacerlo ante un tercero. De otra parte el origen del comercio, que también se puede remontar a tiempos inmemoriales, determina la necesidad del mutuo acuerdo. Pero, ambas circunstancias no dan del todo los elementos propios de la conciliación, pero si se puede decir que es posible antecedente de la misma. Esto, logicamente, nos trasporta al sistema civil, pero la especialización del trabajo dentro del desarrollo de la comunidad y la conformación de los sistemas comerciales nos envía a otros orígenes.

De allí que haya autores que busquen el origen histórico en la Ley de las XII Tablas en Roma. Pero sin embargo a esto diríamos que existen diferencias con la actual. Regresemos a la Ley de las XII Tablas para definirla como la originaria de la conciliación, en el sentido que manifiesta que era admisible el convenio de los antagonistas de un derecho "yendo de camino para celebrar juicio".

Como veremos, hasta muy tarde se vislumbra como característica del derecho laboral. De allí que debemos remontarnos a las consideraciones del extinguido Tribunal Supremo del Trabajo en una sentencia de 1948. Coloca en

primer término como sistema jurídicamente organizado la Ley de las XII Tablas en Roma, como principio de éste tipo de convenios a fin de evitar asistir a juicio, además de considerar su carácter de ley ineludible para las partes una vez acaecido el convenio. De este punto parte la figura que nos ocupa y se presenta ya uno de los elementos fundamentales y es, que una vez conseguido el acuerdo, no cabe nueva revisión en juicio o sea se presenta la cosa juzgada. Posteriormente como consecuente de la existencia de la transacción, CICERON hacía recomendaciones sobre las ventajas de la misma y el fin de ellas, cual era el de evitar conflictos posteriores de carácter judicial. Por otro lado el mismo autor, da lugar en sus afirmaciones a considerar el aspecto provechoso de llegar a un acuerdo previo al juicio.

Continuando con los lineamiento del Tribunal Supremo, vemos que SUTONIO, al referirse a este tipo de avenimientos trae a cuento la existencia de una columna dedicada a César, en donde aparte de presentar los romanos sus sacrificios y ofrendas a los dioses, también se dirigían allí con el propósito de llegar a acuerdos comunes sobre los distintos conflictos.

Así, nos salgamos un poco de la situación positiva de la conciliación y retrocedamos un poco en la historia, se observa la existencia de textos bíblicos que ya indican los fundamentos y fines de la misma. El evangelio de S. Mateo trae algunos textos, en los cuales pone de presente que no se justifica pleito alguno si hay la posibilidad de avenirse con el contendor y que si acaso no es posible la transacción, lo cual considera una falla de quien no quiere

transigir, debe hacerse notar ante la sociedad o sea frente a la justicia correspondiente, dice entonces S. Mateo: "Al que quiere litigar contigo y quitar la túnica, dadle también el manto". "Si pecare contra tí tu hermano, ve y corrígele a solas; si te oyere habrás ganado a tu hermano; pero si no te oyere lleva contigo uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos esté toda palabra". Esto fundamenta el criterio general de la Iglesia en tiempos posteriores, en donde manifiesta contrario a la fé y a las creencias cristianas el llegar a pleito, porque la contraposición con el hermano es producto de las pasiones humanas y por lo tanto se alejan de la paz social, de la caridad y macedumbre predicadas por el evangelio.

Saltando a otro estado de la historia y sobre todo por su posición en la nuestra, observemos la situación de la conciliación dentro de la legislación del Fuero Juzgo, que en la Ley 15, título 1, libro II, informa de instituciones fundamentalmente parecidas como la creación de los llamados "avenidores" o "mandaderos de la Paz", nombrados especialmente para el caso que así lo requiera por el Rey. Estos no tenían el carácter de permanentes, sino que si se hacían necesarios se presentaban, dando a entender que la conciliación era voluntaria y por ello no era de tipo previo al proceso, sino que si al presentarse a juicio venían interferencias que molestaran el mismo, se hacía necesario el nombramiento de éstos personajes.

Lo anterior pone de manifiesto, una de las cosas, que aunque no de una manera rígida y, es que el Fuero Juzgo no le da la importancia de obligatoria a la conciliación, por el contrario las circunstancias de seriedad investientes

del proceso y por lo tanto la seriedad con que se debe tratar la Justicia y, así en su Ley 5, título 2, libro II, impide legalmente la presentación del avenimiento dentro del proceso, puesto que eso implicaría, como implica todavía, un sistema de desconsideración de la Justicia, llevándola a gastar las costosas energías del Poder Judicial. De allí que se diga que es muy provechoso la conciliación antes del proceso, pero no en él o alterno a él, porque puede presentarse también que por el fenómeno del cansancio en espera de la ejecución de la Justicia, el trabajador se entregue a cualquier arreglo y así finalice un proceso que a la postre pudo reconocerle la totalidad de sus derechos.

Las Partidas, legislación importante también en la historia de nuestro derecho, pone de manifiesto este tipo de instituciones, pero no concretamente, pero sí señala tipos jurídicos como los "Avenidores" o "Amigables componedores" que a la postre consiguen el objeto buscado por la conciliación, pero la diferencia, es que dictaban las llamadas sentencias o laudos, o sea algo correspondiente al tipo de diligencias seguidas por los árbitros en derecho colectivo.

Aparte de todo lo anterior, otro aspecto importante en los orígenes históricos lo tiene el derecho francés de la Revolución, que se puede señalar como el antecedente propiamente dicho de la conciliación que mantenemos actualmente.

1.1.2.- CONCEPCION ACTUAL

Aunque lógico sería determinar ya las bases

que imperan en la conciliación actual, pero no podemos olvidar que existen circunstancias históricas que las enmarcan. Decíamos que la cuestión comenzó en el siglo XVIII siendo admitida por la Revolución francesa, acogiendo sistemas provenientes del derecho holandés, con el propósito de evitar el tramitar pleitos ante la justicia ordinaria y es así como se tiene como fundamento lo observado por VOLTAIRE, cuando afirmaba sobre los aspectos positivos de la institución en Holanda, de donde trajo el ejemplo de los tribunales de jueces conciliadores en donde se presentaban los posibles litigantes, sin necesidad de abogado, personaje no admitido al efecto. Los jueces llamados "Hacedores de Paz" buscaban avenir hasta por tres veces a las partes en conflicto, pero si allí no era posible, abandonaban a éstas a la suerte que el litigio les podría esperar. La comparación hecha ante la imposibilidad de la conciliación era la de abandonarlos como lo haría un auxiliador ante un cirujano por la presencia de un miembro enfermo para ser amputado.

Otro de los aspectos iniciados desde tiempos de la Revolución francesa e indicada por la Ley 24 de agosto de 1790, es la de no admitir demanda civil, sin la conciliación y omitir la presencia de curiales o de apoderados. Al respecto podemos afirmar, que el derecho laboral en cuestión legal procede de la organización civil. Claro está que la obligatoriedad ha desaparecido en algunas partes; de otro lado han aparecido legislaciones menos estrictas que reglamentan la conciliación e instan a que se realice pero no le colocan la obligatoriedad ya referida. Lo mismo que la presencia de los apoderados ha variado en el sentido de la estrictéz de eliminarlos en el proceso conciliatorio.

El código de Ginebra de 1819 se manifiesta partidario de la conciliación voluntaria para evitar que se convierta en una especie de pasaporte obligatorio antes del proceso y así sea una especie de proceso con parecidas características al ordinario. Esto aproximadamente, sigue vigente. En España la C.N. de 1.812, también hace referencia pero dentro del derecho comercial (Ordenanzas de Bilbao), esto nos pone de manifiesto el ambiente económico en el cual se desenvuelve el derecho laboral para tener lo anterior como antecedente de la conciliación actual. La Instrucción de 15 de mayo de 1788, instaba a las autoridades a evitar pleitos o sea que aquí aparece el antecedente básico de la conciliación que es el de prevenir el proceso.

En resumen, tenemos que del desarrollo histórico de la conciliación se deduce: a) Que se puede hacer en forma voluntaria (acordar) pero reglamentada. b) Ante la Administración o posteriormente ante lo judicial. c) El conciliar otorga efectos de cosa juzgada a los puntos del acuerdo. d) Previene el juicio o lo termina. e) Fundamenta la Paz social y el rápido bienestar económico de los asociados.

En resumen es, cuando dos personas no han logrado transigir sobre los derechos reclamados, pueden avenirse ante un funcionario conciliador, obedeciendo la reglamentación legal, evitando el pleito posterior o finalizándolo si ya está y obedeciendo los resultados como ley para las partes.

1.2.- ORIGEN Y FUNDAMENTOS

Si partimos de lo anotado anteriormente como

origen de la conciliación históricamente, vemos que desde el tiempo del Derecho romano se ha querido organizar reglamentos que permitan evitar gastos de energía judicial, sentenciado eventos en los que las partes puedan concretar acuerdos. Por otra parte, no solamente es la historia la que debe fundar la cuestión, sino la realidad social, económica y jurídica actual. De este lado vemos que el bienestar social o la llamada paz social, que debe estar encaminado al lado del desarrollo económico y social de los pueblos, debe hacerlo desde la base de balancear las dos fuerzas primordiales o sea capital y trabajo. Para ellos las diferentes legislaciones se han visto obligadas a legalizar el evento y permitir el desarrollo de políticas sociales, que den como resultado el bienestar social y económico de los pueblos.

Los elementos provienen de la necesidad anotada, del afán de no alargar o complicar las controversias sobre las cuales no ha habido acuerdo, de no hacer que lo complicada que se encuentra la Justicia, lo cual si bien no es culpa del espíritu de la Ley si lo es del mal comportamiento social, del egoísmo y del arribismo actual. De allí la necesidad en instituir la conciliación.

1.2.1.- FUNDAMENTOS JURIDICOS

Si bien no entramos todavía a analizar la complejidad jurídica de nuestro código, es bueno hacer unas anotaciones, que si bien no pertenecen directamente al derecho positivo colombiano si lo fundamentan en lo que nos ocupa. De allí el afán por recomendar la conciliación por la O.I.T. para la cual, este tipo de diligencias, constituye uno de los

"rasgos distintivos" del derecho laboral, tendiente a evitar el conflicto judicial. Pertenece al procedimiento laboral. Precisamente, que aunque se quiera eliminar el juicio. Es de tipo procedimental, porque corresponde a obedecer un reglamento y una competencia. Corresponde así mismo al tipo "orden público" porque se hace presente para mantener el orden social, por lo tanto su cumplimiento es imperativo.

Si entramos a hablar del derecho positivo de referencia, es de anotar que ha sido una de las instituciones, que muy poca variación y transformación, lo mismo que reglamentación ha tenido, no obstante se ubica perfectamente en el capítulo IV del C. P. T. (Decreto-Ley 2158 de 1948), suscrito en forma apresurada, dejándose llevar el gobierno por las circunstancias políticas en que se desenvolvió el país que reclamaban actuaciones de ese tipo. Existen lagunas que un estudio mayor hubiera regularizado.

El conciliar debe ser regulado por la exactitud, debe indicarse el tipo exacto del acuerdo y debe provenir de manera directa o indirecta del contrato de trabajo. (Sentencia de IV-11-58 C.S. de J.). Es inminente el obedecimiento a conciliar solo ante el Juez competente, llamados del trabajo o a los Inspectores de trabajo, de acuerdo a la competencia temporal, que les atribuye poder para ello. (Sentencia IX-19-58). El acta de conciliación o la conciliación misma constituye prueba utilizable en juicio, a pesar de ser una situación controvertible. (Sentencia II-1-74). La conciliación tiene efectos de cosa juzgada. (Sentencia III-12-73).

De esta forma se conviene ya una visión de los fundamentos que plantan la conciliación en nuestro derecho. Pero no hay que perder de vista el antecedente no solamente histórico sino jurídico de la figura de la transacción que viene a ser el formador de la conciliación para el derecho laboral. Dicho antecedente como es lógico aparece sobre todo y se mantiene en el derecho civil. De allí que muchas normas que inspiren el comportamiento conciliador, tienen observancia cuasi-civil, veamos el art. 2469 del C.C. en concordancia al art. 15 del C.S.T.

1.2.2.- FUNDAMENTOS SOCIO-ECONOMICOS

Lo primero a enumerar es la búsqueda de la paz social. De aquí debemos ubicarnos en la generalidad y por lo tanto muchos de los lineamientos que sostienen la conciliación en el derecho colectivo, lo son también para el individual partiendo de la necesidad que tiene el trabajador particularmente considerado de superar la angustia de permitir que el patrono explote y aproveche sus derechos.

Por ello debemos remontarnos a que de siempre, la circunstancia social de vencer al otro en el sentido del provecho, cuando se ha planteado la existencia de sociedades en donde HOMINIS LUPUS HOMINIS, como la nuestra o como cualquiera que hasta ahora no haya logrado la convivencia pacífica. Los sistemas económicos, permiten por ejemplo la libre empresa, la libre competencia y la regulación de los precios por el movimiento inflacionario. Esto da como resultado que se presenten fenómenos como cinturones de miseria constituidos por empleados a quienes se les roba sus salarios o en

donde el capitalista aprovecha las circunstancias de necesidad, para adjudicar el pago que se le viene a gusto y entonces se presenta el desnivel del capital frente al trabajo. De la misma forma la cuestión del desempleo y aquí digamos que en un gran porcentaje afecta a las personas que por diversos eventos terminan una relación laboral, hace que el trabajador reciba cualquier reconocimiento (liquidación) para sobrevivir en él. Lo que nos pone de manifiesto que no pocas veces la cesantía por ejemplo, no cumple uno de sus fines, como es el de cubrir las necesidades antes de conseguir un nuevo empleo. El criterio del Estado debe ser el de no permitir tales circunstancias y llevar figuras como la conciliación a ser más conscientes y a que correspondan a la legalidad y al cubrimiento de los verdaderos derechos sin que se llegue al uso de la fuerza jurídica de un proceso.

La circunstancias históricas en las cuales se ha desenvuelto el país en los últimos cuarenta años, permiten la existencia de figuras laborales como la que nos ocupa. No nos extendemos a otros países, por ser casi que parecidas tales circunstancias y por ello digamos. Los últimos gobiernos se han visto obligados a sentar instituciones jurídicas de tipo social en busca del equilibrio entre el derecho económico y el social. Es de repetir, que dichas políticas no alcanzan el equilibrio, son intentos y falta mucho y de otro lado, no han sido efectos graciosos de los gobiernos sino que han obedecido a hechos del pueblo en busca de sus reivindicaciones y a evitar el desconocimiento de sus derechos, lo mismo que a acontecimientos sociales que han movilizado al pueblo entero a hacer sus reclamos.

Es de contar entre los gobiernos de desarrollo social el de ALFONSO LOPEZ PUMAREJO (1934/38-44/45), que implantó criterios como la función social de la propiedad. La muerte de JORGE ELIECER GAITAN y el movimiento posterior, hizo que los gobiernos se preocupen por el equilibrio nacional, así aún no se logre, pero por lo menos apareció el Código Sustantivo y el Procesal del Trabajo. Por último hay que mal recordar la nefasta época de la violencia en Colombia, que llevó a la quiebra socio-económica al trabajador, abandonado a la suerte de un sistema inoperante. De allí llegamos entonces a la necesidad de que cada trabajador tiene que ver con su suerte y aprovechar para que no se le desconozcan sus derechos, elementos jurídicos como la conciliación; pero también al actual sistema y a posteriores si llega a ocurrir, ver la función social del arreglo directo entre las dos fuerzas: capital-trabajo.

1.3.- FINES

Mucho se ha dicho tal vez, de cual es el propósito buscado por el intento de conciliación dentro del derecho laboral individual. En lo que ya hemos afirmado se translucen, pero sin embargo, por organización diremos que son:

a).- Componer los ánimos contrarios frente a un conflicto de naturaleza jurídica a los que han llegado patrono y trabajador, por no estar de acuerdo al finalizar el contrato de trabajo en torno a las prestaciones debidas al segundo.

b).- Evitar que se llegue al uso de la

Justicia (proceso) para dirimir tal conflicto o sea evitar la presencia del litigio judicial.

c).- Como consecuencia de la segunda, si no se ha podido evitar la presencia del proceso; terminarlo, evitando así la continuación del mismo.

Logicamente las tres circunstancias, se encuentra ligadas y obedecen a dirimir un conflicto entre dos personas, en busca de una solución eminentemente "sin proceso". Esto traspasando a un fondo, vemos que nos conduce, de una parte a satisfacer la paz entre las personas y por otra a evitar el gasto de la fuerza judicial, que evidentemente debe estar para otros aspectos de la faz social.

Bueno, al respecto hay quienes dicen, que también obedece a una necesidad de resumir a posiciones justas las pretensiones de las partes, lo mismo que a que el órgano jurisdiccionalmente competente se evite el estudio del mismo. Aunque compartimos en parte las anteriores afirmaciones, es bueno anotar que no siempre sucede. Por un lado, la condición de reducir a lo justo, creo que es prejuzgar y por ello lo del refrán que "más vale un mal arreglo que un buen pleito". Si se llegare a lo justo desde el punto de vista de recibir el reconocimiento total de un derecho como sinónimo de justicia, veremos que en la conciliación deben hacerse concesiones al respecto que lo harían diferente de una posible sentencia. Entonces, el reducirse a posiciones justas, debe tener tal carácter en el momento conciliatorio (no en el futuro).

El aspecto de ahorrarle estudio al Juez.

es cierto, pero nos aleja un poco de la misión de la Justicia, que es el de prestarse a todos los ciudadanos. Entonces, en realidad evita el estudio del negocio por el Juez, pero no quiere decir que el propósito del legislador al instituir la conciliación sea ese, puesto que si falta el ánimo conciliatorio se presenta el proceso y el Juez o Magistrado está en la obligación inherente a su cargo de estudiar el asunto. De otro lado, como no es admisible la renuncia de derechos ciertos y ostensibles, no del todo el funcionario se elimina del estudio del asunto. Pero lo importante es decir que el funcionario presencia el avenimiento de las partes como curador de la paz y el derecho sociales.

Entonces, tenemos que el propósito o fin principal de la conciliación es el evitar el litigio. Es un sistema de solución de conflictos en donde este es condición SINE QUA NON.

La función del conciliador es activa no pasiva, debe buscar entre las partes un acuerdo amistoso y su misión se activa desde el punto de ser representante de la nación para evitar conflictos entre sus miembros.

A pesar de no estar totalmente de acuerdo, digamos que la necesidad de conciliar en forma obligatoria, (en algunas legislaciones es voluntaria) indica el afán de la legislación de encontrar soluciones pacíficas a los encuentros jurídicos. Teniendo en cuenta esto, es de reconocer que deben someterse los ciudadanos a normas de tal tipo a fin de participar activamente en el mantenimiento del orden social.

Aunque posteriormente veremos cuando la conciliación es improcedente, sin ánimo de contrariar el espíritu de la ley, es bueno preguntarse si ante las circunstancias DE FACTO imperantes en el movimiento burocrático de nuestra nación, las personas jurídicas de derecho público, cumplen o nó, el fin, el mandamiento de mantener el orden social cuando no pueden conciliar y por ello los ciudadanos se ven avocados a interminables trámites para hacerse reconocer sus derechos prestacionales.

2.- ASPECTOS JURIDICOS

La condiciones en las cuales se desenvuelve la conciliación, se concreta casi a lo indicado en el C.P.T. en acuerdo con la Transacción indicada en el C.S.T. y en las normas pertinentes del C.C., se regula como un presupuesto procesal, imperativo previo para que se surta el proceso laboral.

Habrà que preguntarse el tipo de jurisdicción a que pertenece, si es voluntaria o contenciosa y su calificación de orden público y por qué razón es de tal. Lo mismo que si es o nó completa la determinación del código al respecto o por el contrario, si en tal tratamiento adolecen faltantes para ubicar correctamente un tipo de tal naturaleza. Habrà que remontarse así mismo a la concepción jurídica de aspectos como la cosa juzgada, los presupuestos y las etapas.

Antes de entrar en materia, la similitud que puede tener con otras instituciones o comportamientos jurídicos, como serían la transacción o la renuncia o de las actividades del conciliador y la conciliación colectiva, el juzgamiento, el arbitraje, etc. Todo este ambiente hace que la institución que nos ocupa tenga un carácter SUI GENERIS.

El punto más importante para determinar si la institución es de orden público, es el que hemos venido repitiendo, o sea el interés de la comunidad o de mantener el orden y la paz sociales, por lo tanto es de orden público y así, de imperativo cumplimiento. Por lo que vemos que su omisión acarrea una nulidad, nulidad que a nuestra manera de ver también es SUI GENERIS. Estos aspectos hacen de este tipo de diligencias, un instituto procesal, porque no se trata únicamente de una diligencia cualquiera, ni de un acto de sustanciación, sino, que si se dá, altera el comportamiento general del proceso, porque lo evita o lo finaliza. De allí que la importancia jurídica que la ampara es de primer orden. Veremos por ello los diferentes comportamientos.

La cuestión respecto a que si es de Jurisdicción contenciosa, tiene entre los diferentes autores, distintas opiniones. Al respecto el decir que se trata de un acto de jurisdicción voluntaria se ampara en que es la voluntad la que lleva a las partes antes del juicio a asistir para conciliar ante el funcionario y voluntariamente llegan al fin del proceso si este está surtiéndose. Lo mismo que es graciosa la circunstancia de asistir o nó o por el contrario buscar en la simple transacción la solución del conflicto. Pero no falta únicamente la voluntad de asistir a la conciliación para

darle el carácter de jurisdicción voluntaria al acto, se necesitan también otros elementos para darse, como sería la indefinición del demandado, que aunque aquí si es antes del juicio no tiene tal carácter, si necesita la presencia de éste que lo trataremos como el agente pasivo de la acreencia en caso de reconocimiento de las prestaciones solicitadas.

La jurisdicción contenciosa tiene como elementos, la presencia del funcionario competente, cosa que se da en la conciliación, puesto que no sería tal sin él. El conciliador así mismo representa al Estado y es a este que se le pide que presencie y le de fé a la asistencia o nó del ánimo conciliatorio. También el hecho de llamar a la contraparte, demandado en potencia o en acto según el tiempo, le da el carácter de contención. Lo mismo que los efectos, que obligan a la parte que reconoce a favor del otro el pago del acuerdo a que se llegue, es de tipo contencioso.

2.1.- NATURALEZA JURIDICA

Teniendo en cuenta las afirmaciones hechas anteriormente, y continuado, se hace necesario, citar al extinguido Tribunal Supremo del Trabajo: "Se ha dicho por la doctrina que estudiar la naturaleza jurídica de la conciliación, es buscarle respuesta a una de dos cuestiones: primera, si esa institución es un acto de jurisdicción voluntaria. Y segunda, si es contenciosa o de jurisdicción voluntaria. (Pág. 163). Cita traída por MIGUEL GERARDO SALAZAR, de orden público". Cita traída por MIGUEL GERARDO SALAZAR, en su Curso de Derecho Procesal del Trabajo. (Pág. 163). Partiendo de ello, ya hemos dicho, que aunque hay autores que dicen que es una cuestión graciosa, en la que las partes pueden

avenirse. También hay países en donde por circunstancias peculiares (Francia), dicha institución ha sufrido quebrantos; pero en últimas, la intervención del Estado predomina, aunque en ella, no se trata de juzgar y de allí la carencia de pruebas, puesto que el oficio del conciliador al mediar no es el de declarar los derechos de ninguna de las partes, sino de ver la voluntad que les acoge en lograr un acuerdo. Esa carencia de pruebas, es importante desde el punto de vista, que si no se llega a un acuerdo conciliatorio no pueden tenerse las afirmaciones o confesiones hechas en la misma como tal, dentro del proceso, pues esto implicaría una cortapiza para la buena voluntad de avenimiento, puesto que en muchos casos el evitarse un proceso puede más que el buscar el derecho totalmente registrado. La cuestión de tratarse de una jurisdicción especial, sea contenciosa o voluntaria, ciertamente se queda en la cuestión de la teoría del Derecho, que en poco incide en este caso, en el resultado final. De allí que si bien siga existiendo duda sobre la clase de conciliación, no la hay sobre el fin propuesto.

Es de aclarar que la diferencia con otras instituciones, muchas veces radica en la presencia del Estado en su función de mediador, función que se reserva para sí, so pena de no considerarse como tal la diligencia y por lo tanto ser nula. La posición de búsqueda de la equidad por parte del Estado conciliador, mira como ya se dijo el carácter público de la misma. Tanto su realización como los resultados obtenidos, son imperativos y de allí que cuando se logre la conciliación cabe mérito ejecutivo para hacerla valer.

Esta posición del Estado al decir del

tratadista español MENENDEZ PIDAL, está en situación intermedia entre la jurisdicción y la mediación, aunque podríamos decir mejor, que se encuentra en un sitio en que la mediación es una forma de hacer presente la jurisdicción. Esto pone de manifiesto que si bien el conciliador no falla, debe hacer valer su autoridad para evitar que se pretermitan derechos claros e inalienables y llegar si es del caso a negar la conciliación si se presenta una lesión grave a los derechos de los obreros y valer ante ellos el derecho clasista. Esta limitación a la autonomía de las partes, logra la verdadera función jurídica de la institución o sea imponer la ley a favor del derecho social.

Otro aspecto es la voluntariedad y obligatoriedad, que es diferente a qué si es de jurisdicción voluntaria o contenciosa, se refiere a la posibilidad de que los contendientes omitan de MOTU PROPIO la diligencia; cosa que está simplificada al ser presupuesto procesal y no podría continuar el proceso si no se ha dado y por ello, a fin de hacerla tal, el código ha instituido que la primera audiencia de trámite del proceso sea dedicada al intento conciliatorio. Pero el aspecto de voluntariedad de conciliar (distinto a la propia audiencia de conciliación) es evidente, porque a nadie se le puede obligar a estar de acuerdo con alguien o con algo sino quiere, de allí que se deje al albedrío de las partes hacerlo en cualquier estado del proceso.

2.1.1.- SITUACION EN EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Aunque es escasa la normatividad, el código da capítulo aparte al respecto. Es así que el Decreto-Ley 2158 de 1948 o sea el Código de Procedimiento del Trabajo, dedica

el capítulo IV, del art. 19 al 24, para ordenar el sistema a seguir en torno a la audiencia de conciliación.

Entre uno de los tipos de audiencias celebrados en el proceso laboral, (art. 44) se encuentra la de conciliación (art. 19) que se puede presentar en cualquier tiempo del proceso, mientras no haya en firme sentencia de fondo, lo cual da tiempo suficiente para ello, si tenemos en cuenta que la extensión del proceso puede llegar hasta la firmeza del auto final de la Casación. Lo mismo que puede y ojalá sería ideal, sea antes del proceso. (art. 20). La operación del funcionario, como ya se ha visto es la de interrogar las pretensiones y las circunstancias del avenimiento durante la audiencia, para invitar a las partes a tal evento. La calidad del acuerdo puede ser total y/o parcial; en el primer caso los efectos son de cosa juzgada e imperativo cumplimiento, asiste mérito ejecutivo y en el segundo, se deja a salvo los aspectos no conciliados para efectos de un ulterior proceso.

La existencia de las Oficinas Seccionales del Trabajo, permiten realizar la audiencia de conciliación previa al proceso que se instaura si esta fracasa y, ante el juez en este caso se hace innecesaria (art. 21), cuando se ha realizado el intento ante el Inspector. Y sobre su fracaso, (arts. 77 y 79) a fin de continuar la etapa probatoria del proceso, el Juez debe dejar constancia y ordenar lo pertinente. Pero si se tiene en cuenta el primero de los artículos citados, la conciliación puede darse en cualquier tiempo (art. 22). Lo mismo que no procede cuando alguna de las partes es persona jurídica de derecho público (art. 23). La contumacia por las partes, hace fracasado en el proceso el intento (art. 24).

Es más o menos lo anterior, lo que escasamente normatiza el C.P.T. y es notorio además, la repetición de algunos aspectos, que hacen innecesarios algunos incisos. Por ejemplo lo referente al término de proponer el intento conciliatorio. Más o menos esto, nos da pauta, para considerar que si bien es difícil consolidar lo dicho en un solo artículo puede el legislador ser más concreto y de otro lado ampliar las circunstancias en las cuales se desenvuelva el instituto. De allí la necesidad de recurrir a la analogía, por el parecido con otras instituciones como la indicada en el art. 15 del C.S.T. o con el art. 2469 del C.C.

La concordancia con el art. 33 y por lo tanto con el Decreto 196 de 1971, indica la obligación de ser abogado para representar a alguna de las partes. Este evento, permite actualmente la representación más técnica, aunque en tiempos pasados la asistencia de procuradores no correspondía al espíritu de la conciliación.

2.1.2.- DIFERENCIA CON OTRAS INSTITUCIONES

Partiendo de la base de que existen diferencias con otras instituciones de tipo formal o sea en el sistema utilizado para llegar a su fin y de tipo legal o sea de fines diferentes; podremos, teniendo en cuenta no pocos autores, (COUTURE, MATIROLO, CARNELUTTI) decir lo siguiente:

Por la similitud son de considerar figuras como la transacción, el reconocimiento, la renuncia, la conciliación en el derecho colectivo del trabajo, la mediación, el arbitraje. Esto en forma general.

También es de reconocer que los autores citados, han dado una simplificación a las instituciones para solución de conflictos: de "Heterocomposición" y de "Autocomposición", según haya o nó intervención del órgano judicial en el sentido de juzgar. En la primera se somete el conflicto a la solución judicial, entonces el Juez con poder de decisión para declarar mediante sentencia de fondo la correspondencia del derecho y, la segunda, cuando la solución del conflicto obedece a la voluntad de las partes MOTU PROPIO, así esté presente un mediador, sea este el mismo Juez u otro funcionario u otra persona ajena al poder del Estado.

Como la conciliación pertenece al segundo tipo, es de compararse con instituciones del mismo rango, cuyo propósito es terminar el conflicto pendiente así este haya llegado a la faz judicial.

2.1.2.1.- LA TRANSACCION. (Arts. 2469 del C.C. y 15 del C.S.T.), lo mismo que la conciliación terminan el litigio, en la primera se hace siempre extrajudicialmente, en cambio en la segunda puede presentarse ante el funcionario judicial dentro del proceso. O sea que la transacción puede precaver también al proceso, pero si esta ya ha surgido puede servir de base para terminarlo, pero el acuerdo se presenta extraproceso, así sus consecuencias interfieran en él. (Por desistimiento). En la actualidad la conciliación se ha colocado en el ámbito exclusivo del derecho laboral, en cambio la transacción tiene un carácter civilista. El carácter contractual de la transacción no se presenta propiamente en la segunda, puesto que la presencia del funcionario le quita tal propiedad, pero si hay imperativo cumplimiento ya que en

ambas el acuerdo tiene efectos de ley para las partes.

La presencia del funcionario no está en la transacción. La composición conciliatoria está ligada a la presencia del Estado, por el carácter clasista del derecho laboral, que vanguardía los derechos inalienables del trabajador. La semejanza más importante es el efecto de cosa juzgada que el compromiso adquiere, evitando la presencia de las partes en un litigio judicial posterior sobre el mismo asunto. Aunque se ha generalizado la palabra "institución", es bueno aclarar que tal denominación pertenece en este caso a la conciliación, puesto que la transacción es de tipo meramente contractual. Por último, la conciliación puede alcanzar la totalidad del reconocimiento de los derechos, en cambio en la otra se presupone la cesión voluntaria de algo del derecho a fin de llegar al acuerdo.

2.1.2.2.- LA RENUNCIA. Esta consiste en el abandono de la pretensión. El elemento principal es que ante los ojos de la justicia, constituye un acto de una sola de las partes (la que demanda) que deja el derecho que podría serle reconocido. Algo parecido al allanamiento de la demanda. En principio, se busca evitar la presencia del litigio judicial. No cabe este tipo de trámite en el derecho laboral, por haber derechos irrenunciables. La conciliación se diferencia fundamentalmente de ella, porque necesita la presencia de tres sujetos y no solamente de uno, además la intervención del Estado es ineludible. Por otro lado, la renuncia no tiene una audiencia para presentarse. Tampoco son iguales en el sentido de que la renuncia puede perder derechos ciertos y en la conciliación no puede.

2.1.2.3.- EL RECONOCIMIENTO, se refiere al abandono de la discusión, reconociendo el derecho en el otro. Tiene los mismos efectos que la renuncia, deja en el otro todo, puede por la misma razón alejarse de su propio derecho y eso en el caso laboral ya vimos que es imposible, por el reconocimiento legal de ciertos derechos ineludibles. También le faltan las partes y el Estado.

2.1.2.4.- LA MEDIACION, es casi que igual a la conciliación pero su única diferencia y grave por cierto, es la presencia y función del mediador, que el caso de la conciliación es la del funcionario competente del rol estatal. Además que ese funcionario no puede pretermitir ni permitir hacerlo, derechos ciertos ya que ello es función inherente a su cargo y a la sociedad que representa. El mediador, así tenga entre sus fines personales llegar a ello, no está investido por la ley para tal evento y corresponde su nombramiento directamente a la voluntad de las partes.

2.1.2.5.- EL ARBITRAJE, instituto enteramente del derecho colectivo laboral, en el cual una vez finiquitadas las etapas de acuerdo directo y conciliación en un conflicto colectivo puede lograrse. Es eminentemente colectivo, puesto que se presenta en conflictos de naturaleza económica y por otra parte su nombramiento obedece a un momento legalmente oportuno. De allí parte la diferencia con el de conciliación, que incide en conflictos de naturaleza jurídica y puede realizarse en cualquier momento. El nombramiento de los árbitros es distinto al del conciliador, puesto que éstos pueden ser plurales y el segundo es individual o colegiado que es un ente.

El arbitraje tiene una decisión, que es imperativa para las partes y proveniente de los árbitros, en cambio en la conciliación el funcionario o conciliador no decide. El carácter oficial del conciliador, la hace así mismo diferente. En el arbitraje existe un compromiso previo de las partes a fin de atenerse al laudo arbitral dictado, en cambio en la conciliación las partes si no quieren no acuerdan.

2.1.2.6.- LA CONCILIACION COLECTIVA, debe ser antecedida por la etapa de arreglo directo, como una etapa del conflicto colectivo de trabajo, en cual se propongan medios para terminar el conflicto, que entre otras cosas es de tipo económico, en cambio en el derecho individual, esa etapa de arreglo directo sería el principio del conflicto y no está legalmente reglamentado, sino que se presupone malogrado que por ello se presentan a la conciliación, pero no como una etapa previa, porque puede suceder que el trabajador al conocer por escrito la liquidación contable, personalmente no esté de acuerdo y sin previa discusión prefiera citar a su patrono a la audiencia de conciliación.

En la colectiva, las partes de consuno pueden nombrar un conciliador o por el contrario cada uno el suyo, que no pueden ser ninguno de los que hayan actuado en la etapa de arreglo directo y pueden ser particulares. En cambio en la individual no les está dado a las partes nombrar conciliador.

Tanto la una como la otra anteceden a otras etapas, en la colectiva si fracasa entra el conflicto al arbitraje, la individual puede hacerlo al proceso.

En la conciliación colectiva se presenta otro fenómeno y es la existencia de un término para el nombramiento de los conciliadores, término que de no obedecerse está sancionado con una multa especial. En la individual no se presenta, puesto que el nombramiento del conciliador no está en las manos de las partes en conflicto. Tampoco en la individual se ha reglamentado el término de labor del conciliador como en la colectiva.

2.2.- OPORTUNIDAD

El aspecto más importante es la libertad de término. Las partes que deseen avenirse, pueden solicitar ante el funcionario, que presida la audiencia, en cualquier momento después de surgido el conflicto, ya sea antes de iniciado el proceso o bien durante éste hasta que exista una sentencia en firme que disponga el conflicto.

Si partimos de los apuntes históricos, vemos que casi siempre se ordenó el intento conciliatorio antes de que se inicie el proceso, por el afán de evitarlo que lo caracteriza. El hecho de que la conciliación intente prevenir la actuación del órgano jurisdiccional. Por lo menos en Colombia ha sido abandonada en parte. Allí es que debemos estudiar si dicha circunstancia, de ampliar la oportunidad conciliatoria a todo el proceso, es o no saludable para el bien jurídico de los pueblos.

Hay quienes dicen que la repetición o por lo menos el mantenimiento de la oportunidad de conciliar, durante mucho tiempo, puede dar como resultado aprovechamiento

de la ley.

Aparecen algunas preguntas. Por ejemplo, se puede conciliar en el proceso ejecutivo laboral en el que se cobre una sentencia o una acta conciliatoria?. De este punto de vista, digo que no debería ser, puesto que allí si implicaría la negación o por lo menos colocar menoscabo en derechos que ya se declararon y se hicieron ciertos en la sentencia o en el acta de conciliación.

No puede continuarse el proceso, eso sí, sin haber realizado el intento conciliatorio. Si no existió antes. del proceso, el juez está en la obligación de citar a las partes para ello. Este punto nos indica, si somos amplios, la verdadera oportunidad con obligatoriedad con carácter de presupuesto procesal.

No se justifica también la insistencia en el intento de conciliación, puesto que permite eludir como dice DEVEALI, el cumplimiento de la legalidad instituída por los procesos. En este autor, encontramos que se opone a esto y dice que sería mejor que una vez pasado el intento respectivo es mejor dejar el conflicto en manos de la legalidad judicial.

Para aclarar un poco, el hecho de decir que el momento obligatorio de la conciliación sea al principio del proceso, en ningún momento quiere decir que la esencia de la institución no esté en el intento conciliatorio previo al juicio (R. PODETTI), puesto que el buscar evitar el proceso es elogiado. En el punto de vista del mantenimiento del orden.

Lo mismo que existen oportunidades jurídicas que hacen innecesaria o improcedente la audiencia, ya sea cuando se ha intentado la previa al juicio, que hay que demostrarlo para evitarse la obligatoriedad o cuando se trate de demandados que sean personas jurídicas de primer orden.

2.2.1.- EXTRAJUICIO

En los diversos países donde se observa la composición conciliatoria, se tienen funcionarios u oficinas dedicadas a esta labor y al control de las relaciones laborales. Dichas oficinas son de distinta índole, por ejemplo en Argentina existen las llamadas Comisiones de Conciliación y en nuestro país las Oficinas Seccionales del Trabajo, denominadas Inspecciones del Trabajo. El oficio de ellas es precisamente el presidir los intentos conciliatorios. Pero su actuación es extrajuicio, para no entrometerse en otra competencia.

Para que el engranaje de éstas oficinas se ponga en funcionamiento en el aspecto que nos interesa, necesita que un conflicto laboral se presente entre dos personas y que una de ellas recurra al funcionario a fin de citar a la otra parte para la realización de la audiencia. O sea que allí comienza la función activa del conciliador, citar o llamar a la otra parte, implica un sistema, se encuentra una especie de notificación de que la otra parte está buscando su comparecencia a fin de conciliar y por ello indica la preexistencia de ánimo por lo menos de una de las partes. En realidad (de hecho) vemos que la cantidad de citatorios no está reglamentada, para saber del fracaso como en la que se encuentra en el proceso. Faltan a éstas oficinas medios más eficientes

por lo menos para saber la voluntad del patrono.

Es obligatorio asistir ante los funcionarios competentes, no se puede ir donde otro. Respecto a que se vaya directo al juez (no contraría lo anterior), debe existir demanda, lo cual justifica las funciones del Inspector del Trabajo. Se puede conciliar ante el juez en la primera audiencia del proceso, por no haberse intentado antes. Lo cual nos pone de manifiesto que las partes podrán a voluntad asistir exclusivamente ante el Inspector o ante el Juez, ante ningún otro funcionario.

La forma de allegarse ante el funcionario a fin de solicitar citar a la otra parte y a que se mueva en torno al conflicto puede ser verbal, otra de las características propias del derecho laboral y de la conciliación en particular. El pedir en forma verbal, no quiere decir que deba dejarse de constar en libros o en un espedientillo (cosa que generalmente no se hace) los asientos de la actuación conciliatoria. La utilidad, aparte de indicar el fracaso de la conciliación o los asientos contables, sería de servir de base al funcionario cuando llegue a un acuerdo la audiencia, para la redacción de un documento (acta) con características cambiarias para que sea un título ejecutivo preciso y claro, para caso necesario. Esto es importante desde el punto de vista, que como veremos, adolece la conciliación respecto a sus efectos. Esa oralidad, debe ser más extensa en el sentido de permitir a las partes hacer las confesiones conciliares más explícitas.

Respecto a la conciliación extrajuicio, es de preguntarse si la multa instaurada en el art. 65 del C.S.T.

en el sentido de gravar al patrono con un día de salario por cada uno de atraso en el pago de las prestaciones, vale cuando este no ha sido citado o la conciliación se demora a razón de turnos. En esto diremos que la mora del artículo referido es independiente a las actuaciones vistas, hasta que no se satisfaga la deuda. Solamente, se termina la multa cuando ya se ha conciliado y el acta, se convierte en título ejecutivo líquido. Lo que hay que pedir es que la mora sobre ese título sea de valor prorata de acuerdo a la multa referida.

2.2.1.1.- ANTES DEL PROCESO. Para este

aspecto, podemos dejar enunciado lo dicho anteriormente. Evidentemente el fin de evitar el proceso judicial, es el más importante de la conciliación. También la existencia de funcionarios especializados para el evento. El conciliar antes del juicio está poniendo de presente, teóricamente, el evitar un proceso, el llegar a un acuerdo entre dos personas, el considerar las pretensiones y estudios desde un punto de vista de avenimiento y acuerdo. Todo es loable y seguirá manteniéndose en ese estado; pero también es de creer, que aunque en el proceso se permite conciliar. Puede ser que el estado actual de la administración de justicia y de la profesión de abogado, están dejando que decir. (no todos). En honor del amor que por una carrera en el que deben confluir todas las filosofías sociales, morales, políticas a fin de hacer que la paz de los pueblos sea duradera, debemos ser conscientes, de que ha aparecido una especie de miedo a los litigios judiciales y a hacerse representar en ellos, por lo tanto la gente concilia, sin tener en cuenta si se puede desmejorar un poco. Esto contando también que en algunas partes se ha desmejorado el carácter de procurador del bien público del

conciliador. Esto no quiere decir que estemos haciendo parte de un grupo profesional corrompido, sino que no nos está ddo desconocer la existencia de tales gérmenes, que por el progreso y mantenimiento de la carrera de Derecho deben criticarse, diciéndo que estamos obligados a garantizar procesos justos y conciliaciones valederas.

Esta obligación del funcionario de servir de baluarte de la ley, nos obliga a indicar que el bien público, alcanza más allá de los eventos en los cuales únicamente sea llamado. En la práctica notamos que hasta que el trabajador no se queja ante el Inspector, este no lo asiste. Nada gravoso sería el hecho de que los patronos informen los despidos hechos o los retiros y renunciias de los trabajadores, en formatos en donde se indique el salario devengado (base contable de la liquidación) y las prestaciones propuestas o pagadas, para que sea el inspector quien las revise y llame a conciliar en el primer caso o conciliar sobre lo supuesto faltante en el segundo.

Se dirá que los patronos no colaborarían en este ambiente de control a que serían sometidos. Pues, a todo patrono le interesa evadir sus obligaciones ante el I.S.S., por eso una vez se retira el obrero, informan a dicho instituto para no seguir cotizando por él. Esos infirmes adheridos a la liquidación pagada o propuesta, serían la base para que el proceso conciliatorio como algunos lo llaman, serviría para efectuar dicho trabajo al respectivo Inspector. Porqué planteamos esto para antes del juicio, porque evidentemente cuando se llegue al proceso, el funcionario administrativo ha sido dejado por el demandante y las consideraciones de los posibles

derechos causados a su haber pertenecen a su criterio propio.

Si partimos de la transacción, figura civil por excelencia, puede ocurrir (raro) que tanto patrono como trabajador que tengan un posible acuerdo, quieran "protocolizarlo" frente al funcionario conciliador. Están en todo su derecho, de buscar tal protocolización y hacer constar en el acta. El hecho de que haya un acuerdo previo, no evita el hecho de una revisión en pro de los derechos ciertos e ineludibles que le correspondan al trabajador, para que sobre los que cree insatisfechos el funcionario invite a las partes a ponerse de acuerdo sobre ellos.

En algunos países las llamadas comisiones conciliatorias o los funcionarios respectivos pueden servir de algo así como Fiscales instructores, como colaboradores de los jueces, haciendo que si ante ellos fracasa la conciliación, las partes demanden y contesten ante ellos. Esto en Colombia no existe, pues debe hacerse la etapa de la LITIS CONTESTATIO ante el Juez, pero si se puede pretermitir la audiencia conciliatoria ante el juez si ya se ha intentado ante el funcionario. Además de que el funcionario no es un auxiliar del Juez.

En primer lugar no es soportado en otros países que el Juez competente también sirva de conciliador previo, por el temor que las consideraciones que él haga, vayan a servir de prejuicio al juzgar a su debido tiempo. Pero aspecto con el cual estamos plenamente de acuerdo. Pero volviendo al punto que nos ocupa. Esto de evitar prejuizamientos hace que tal actuación, de servir de recolector de la

LITIS CONTESTATIO, dé la oportunidad al funcionario administrativo de inferir en las funciones del Juzgador y yo, creí que juzgar y conciliar son eventos totalmente distintos. De allí que también se considere que el reglamento colombiano, falle en el sentido de dicotiledonear la conciliación, dejando tanto al funcionario administrativo como al judicial para el efecto. De un lado, suponiendo debidamente la equidad en el Juez, podría ser que se concilie solo ante él o por el contrario, no tener ninguna audiencia especial en el proceso, sino esperar a que la voluntad de las partes sea la decisoria en caso de querer conciliar.

La condición presupuestaria, debería obligar al Juez a no admitir la demanda si no se probare fracaso conciliatorio. En Colombia se hace lo contrario, haciendo que el Juez ordene una audiencia de conciliación que bien podría servir para otras actividades. Si es presupuesto creemos que debería ir inherente a la demanda y de allí la importancia con que debe revestirse a la conciliación antes del proceso.

Por último, la audiencia de conciliación previa al proceso no es apta para la aducción de pruebas, lo mismo que para la consideración de éstas. La confesión hecha en tal diligencia carece de valor de tal, puesto que la intención es el avenimiento, no el compromiso jurídico de una parte para efectos posteriores, ya que en no pocos casos, la gente concilia por el sólo afán de evitarse la complicación de un pleito y su defensa se reduce a aspectos superficiales y no de fondo, cosa que no harían en un proceso en firme.

2.2.1.2.- ALTERNO AL PROCESO. Esta oportunidad no existe, pero algunos tratadistas tratan de verla. La jurisdicción es algo ineludible, lo mismo que la competencia, de allí que si no existió ánimo conciliatorio ante el Inspector del Trabajo y se inició un proceso judicial, no pueden las partes regresar a éste a fin de que los avenga en sus diferencias, sino que tienen que rogarlo ante el Juez competente, so pena de nulidad, ya que eso sería una transacción degenerada. Pero todo eso no obsta para que tal avenimiento vicioso se repita (sin tenerse en cuenta) ante el Juez, porque no indica nulidad dentro del proceso, sino existencia del acto como procesal.

Se trataría de una transacción alterna al proceso, para luego remitirse a él a fin de su legalización. Esto no quiere decir que cualquier persona sirva de mediador alterno al proceso, pero habría cualquier otra figura menos conciliación.

2.2.2.- EN EL PROCESO

Como se sabe, la primera parte del proceso ordinario laboral, se dedica a las audiencias de trámite o prueba y luego otra a la de resolución o juzgamiento. Partiendo de esta base, la primera de las audiencias está dedicada a la conciliación en el evento de que esta no haya sido presentada y fracasada ante el Inspector del Trabajo. Logicamente por tratarse de una audiencia, su forma y trámite son especiales y es al Juez competente quien debe servir en el mediador, pero con las mismas funciones o sea servir en el avenimiento sin entrar en afanes probatorios, impartiendo

consejos tendientes a lograr un consenso en pro del mantenimiento del orden. Esto no obsta para que si bien esa audiencia no llega a un fin conciliatorio, esto de la conciliación pueda presentarse en cualquier etapa, aún en la presencia del trámite de un recurso (le corresponderá al competente para conocerlo), el Juez pueda ser conciliador, remontándose al fondo de la conciliación o sea procurar el avenimiento, sin que ello implique una declaración semejante a la que podría dar al dictar el fallo.

Se presenta una vez terminada la etapa de la LITIS CONTESTATIO, pasada demanda, respuesta y en algunos casos reconvencción. Puesto que al contestar la demanda si no se quiere proseguir, el demandado puede allanarse a ella o simplemente contestarla en los términos que pueden servir de base para conciliar y lo mismo le resultaría al actor en esperar el tiempo conveniente. Una vez terminada la oportunidad de la señalización de fecha y hora de la audiencia de conciliación se hace por el Juez en el auto en el cual admite la contestación y da personería al apoderado del demandado. Como el procedimiento laboral, es eminentemente oral, hace que para ordenar la audiencia de conciliación, el juez y el secretario se constituyan en audiencia pública y en ella se dicten los autos necesarios.

La audiencia no puede ordenarse cuando una de las partes es una persona jurídica de derecho público y entonces, el ordenamiento debe ser en torno a proseguir con las audiencias de trámite.

Este aspecto de la conciliación está regulado por el art. 22 del C.P.T. La oportunidad de citar a audiencia

es una, pero la conciliación puede ser en cualquier momento procesal, a petición de las partes. Esto indica que el Juez solo puede llamar a avenirse en la única oportunidad de la primera audiencia si la ante-proceso ha fracasado. De allí en adelante no le está dado llamar a las partes para ello, pero ellas si pueden pedirle que sirva de conciliador. La excepción sería si no se ordena en la primera de trámite, no hay constancia de haberse propuesto extra-juicio, entonces se ordena una vez declarada la respectiva nulidad.

Teniendo en cuenta lo establecido por el art. 77 del C.P.T., la oportunidad de citar a audiencia de conciliación, como ya lo hemos visto, es la de hacerlo en las veinticuatro horas siguientes a expirado el término de contestación de la demanda (asi no se haya contestado) y en caso de que no existiere constancia de la audiencia de conciliación previa al proceso, esta se realizará en los dos días posteriores al decreto. La norma tiene razón, ya que no se justificarían plazos o términos mayores dentro del derecho laboral y sobre todo en este caso en donde no va a existir pugna o modo de desvirtuar pruebas, sino a tratar un acuerdo a voluntad.

En la audiencia de conciliación que nos ocupa, pueden ocurrir dos cosas; o se llega a un acuerdo, de ello se deja constancia, se finaliza el proceso o, no se llega a un acuerdo y el Juez declara fracasada la conciliación, ordena pruebas y el proceso sigue su curso. El código, en su art. 79, señala la forma como puede saberse que se ha fracasado en la conciliación y es esto, cuando las partes así lo manifiesten o porque el Juez se ha percatado que el acuerdo

no se hará presente en esa audiencia y así lo declara. Para ello dentro de la misma, dictará un auto en el que así lo haga constar.

El hecho de que las partes no concilien en la audiencia respectiva no amerita para que no puedan hacerlo en cualquier momento del proceso. Como este es resultante del acuerdo de voluntades de las partes, entonces, están obligadas para que cuando quieran conciliar, así se lo indiquen al Juez, al Tribunal o a la Corte según el caso. Si las partes no lo dan a conocer, no le es dado al Juez hacer citación al respecto.

Resumiendo observamos que en el proceso, en caso tal de que no se haya intentado la conciliación extra-juicio, es obligatorio para el Juez dedicar la primera audiencia para ello. Caso contrario puede proseguirse con el resto de actos procesales. En caso de no conciliar, se puede intentar luego en cualquier etapa del proceso, pero previo aviso de la voluntad de las partes.

2.2.3.- IMPROCEDENCIA

De esto no hay mucho que decir, pues tangencialmente se ha indicado el porqué hay ocasiones en que es improcedente la audiencia de conciliación, pero no por eso, es de dejar de lado la importancia de ésta circunstancia; tal vez porque esta es la ocasión de cuestionar todo un monstruo jurídico que se ha degenerado en la desconfianza entre los trabajadores estatales, por verse abogados a traumas legales para poder lograr el reconocimiento y pago de sus

prestaciones.

Cuando una de las partes (siempre demandada porque se trata de una relación laboral), es una entidad de derecho público de primer orden (nación, departamento o municipio), no procede ni la conciliación extrajudicial ni dentro de él. Lo que pasa en éstos casos es que la filosofía de la norma, era, que de la cosa pública deben ser ordenadas legalmente las correspondencias, pero ellos nos ha llevado a que se demoren infinidad de tiempo tales reconocimientos.

Un trabajador que ha servido al Estado, generalmente por que al finalizar su relación laboral conlleva un desequilibrio en la cuestión presupuestal por no estar programado o un desequilibrio en la caja de Previsión que debe pagar sus prestaciones, haciendo que se aumente la "cola" para ello y esa "cola" lamentablemente dura años. Entonces se ha planteado dos soluciones que a la postre dejaría la relación simplemente en una posición parecida a la que se encuentra un trabajador ante o frente a su patrono. Por un lado hacer que las prestaciones sean pagadas por la misma institución contratante y por otro que se hagan mayores asignaciones presupuestales incrementable anualmente de acuerdo al valor inflacionario contraadquisitivo del dinero.

Teóricamente bueno, pero prácticamente, al terminar la prestación del servicio y si por diferentes circunstancias el trabajador no ha sido satisfecho en sus derechos, porqué no dejarle la oportunidad de conciliar, todo a razón de que la entidad puede pagarle haciendo cargo de dicha acreencia en las disposiciones presupuestales de rubros libres

o transferibles. Algunos dirán que se daría oportunidad a sobornos, etc. con los funcionarios ordenadores, pero eso o se está generalizando o pertenece la solución a otro sistema o debido a las circunstancias actuales está pero de lo que sería entonces. En cambio el trabajador podría recibir a tiempo, oírase bien a tiempo, su pago socialmente adeudado. De la afirmación anterior puede entenderse mal, por lo tanto aclaro, si hay sobornos, no depende del espíritu de la ley (aunque deben derrotarse) que nos interesa, sino a otro tipo de soluciones que son también necesarias.

Autores como NIÑO TORRES y MEJIA ESTUPIÑAN, están de acuerdo con que se utilice la transacción para este efecto, pero lo cierto es que la transacción también tiene las mismas cortapizas o por otro lado ordenar correctamente el sistema de la "vía gubernativa", pero de todas formas eliminar a las Cajas de Previsión en el pago de éstos derechos. Pero mientras cosas como estas suceden, porqué no permitir que las Cajas de Previsión de cargo de la Nación, departamentos o municipios, puedan conciliar para que con lo poco que hay se pague lo poco que se pide.

Pero pensemos de la situación actual. El comportamiento del funcionario sea el Inspector o el Juez, deben negar INLIMINE la citación de los representantes de personas jurídicas de primer orden. Puesto que el art. 23 del C.P.T. así lo determina. Pero esto no quiere decir que dichas entidades no sean demandables laboralmente, pero de hecho nos damos cuenta que al trabajador colombiano se lo tira ante un proceso costoso y moroso y a la nación al deber sumas de intereses y honorarios que lamentablemente hacen

más gravosas la situación en la cual se encuentran.

En el caso de que el desconocimiento de a qué clase de persona de orden público pertenece una entidad o un contratista, al cual se ha citado a conciliación o porque se ha citado a una persona que no es legalmente el representante de tal persona, sucede que la nulidad de tal audiencia es de plano, una vez reconocido el error, el trabajador, pierde lo que haya tenido reconocido en dicha audiencia, pero el campo le queda libre para efectos de demandar tal persona jurídica.

2.2.3.- AUDIENCIA INNECESARIA

Aunque al respecto ya se habló, el código ordena que en caso de haberse realizado ya el intento conciliatorio ante el funcionario administrativo y si así consta en los anexos de la demanda, el Juez, puede abstenerse de ordenar la primera d las audiencias de trámite para efectos conciliatorios y continuar con el proceso. Esto no amérita para que las partes, solicite que dicha audiencia se dedique verdaderamente a la conciliación.

El art. 21 del C.P.T. se manifiesta al respecto, remitiendo en tal caso al procedimiento de los arts. 77 y 79. Personalmente nos parece acertada esta norma, ya que si nos damos cuenta que existe todo el campo procesal para cuando las partes manifiesten su interés en conciliar, nada justificaría repetirles la necesidad, la obligatoriedad, cuando lo único que entraría en juego es la voluntad de las partes. Por otro lado ya el intento conciliatorio se ha hecho y el dilatar la iniciación del proceso no se justificaría por la

repetición de algo fracasado que le quitaría la espontaneidad que caracteriza la conciliación.

Otro caso es que en la conciliación previa al proceso, no se haya llegado a un acuerdo total, lo cual no significa fracaso de la conciliación. De allí que los puntos de la demanda se reducirían a los no satisfechos y por lo tanto la conciliación ordenada por el Juez también, sin que se pueda ampliar a los ya satisfechos por los efectos de cosa juzgada recaídos sobre ellos.

2.3.- EFECTOS

Son tres los efectos principales, aparte de las nulidades en que se puede incurrir que son de tipo SUI GENERIS y éstos son: la cosa juzgada que ampara a los acuerdos sean de tipo parcial o total; QUE NO PRETERMITAN los derechos claros e inalienables de los trabajadores y, el efecto de otorgar calidad de título ejecutivo al acta conciliatoria.

De todas maneras esto depende de las asistencia o nó del ánimo conciliatorio de las partes y a que la audiencia no esté viciada de nulidad, entonces se permite los efectos indicados. Así como al principio tratábamos de que la conciliación es una entidad SUI GENERIS, sus efectos lo son también porque sobre ellos está la existencia de derechos inalienables, que hasta una vez satisfechos no permiten la calidad completa de la conciliación, de allí que pueda haber nulidad de tal.

Cuando el tratado es parcial, se permite al

trabajador adelantar la demanda contra su patrono en torno a los puntos insatisfechos, que se han hechos constar en el acta y eso indica que el hecho de ser parcial el acuerdo no quiere decir que se ha terminado la oportunidad de reclamar sus derechos. De otra parte si la conciliación ocurre dentro del proceso y el acuerdo es parcial, el proceso puede continuarse a la vista del juez por los aspectos insatisfechos.

Los resultados de la conciliación afectan sólo a las partes, por tratarse de algo especial, parecido a una sentencia, pero el respeto de la misma es de tipo general, por lo que el trabajador (que no vea la necesidad de solicitar la anulabilidad por lesión grave) no puede recurrir a una autoridad distinta. Pero en principio, la conciliación es ley para las partes, pero con algo especial que es la declaración jurídica que hace el funcionario al aceptarla en el auto respectivo.

La calidad de título de recaudo de acta, no quiere decir tampoco que le asistan todas las atribuciones de un título de tal naturaleza en el sentido de convertirse en papel cambiario, puesto, que si bien podría ser bien hereditario del trabajador, no es admisible que se pueda endosar, a menos de que sea poder para el cobro. Lo bueno sería que un Banco (Popular, de los Trabajadores o Creditario) se haga cargo del cobro del título ejecutivo conciliatorio a fin de que no se presente las traumas sociales de un proceso ejecutivo que agrandaría el costo de tiempo y valor del trabajador.

Otro de los aspectos que no se puede dejar

de lado en considerar sería el efecto probatorio que la conciliación o su fracaso o las afirmaciones y confesiones que ella se han hecho para inferir en la sentencia final del proceso laboral. Existen autores partidarios de que se tengan las confesiones en todo su valor, a razón de que dichas afirmaciones son producto de la libertad que impera en la conciliación. Hay por el contrario quienes dicen que no, puesto que alguna parte, teniendo en cuenta el aspecto SUI GENERIS de la conciliación podría manifestar afirmaciones tendientes solamente a la búsqueda del arreglo previo, sin que en sus intenciones esté cuidarse de perder un derecho con tal de terminar la conciliación, de allí que esa libertad de conciliar se convierte en un medio para liberarse de temores probatorios, ya que en caso contrario un demandado podría cuidarse en el sentido de sus afirmaciones a fin de que las repercusiones in proceso no le sean desfavorables.

A este punto, sería mejor optar por una posición intermedia, en el cual el valor probatorio de la conciliación no se deje de lado y por otra parte no se resienta la libertad de proposición que caracteriza al instituto. Para ello propondríamos que en base a la libertad de juicio del sentenciador, y en una línea media, tales afirmaciones se tengan como indicios necesarios a efectos de la sentencia. Lógicamente se le está dando un valor probatorio sin ingerir en la libertad de la voluntad.

2.3.1.- OMISION

La cuestión de omitir la audiencia de conciliación ha dado tesis contrarias. Partamos de la base

de que no hubo conciliación antes del juicio y queda la obligación del Juez para ordenarla en la primera audiencia del proceso. Porque si la nulidad se presenta en la extra-juicio se trata de otro tipo de nulidad y ya lo veremos. Bueno, en el primer caso existen autores que de acuerdo a la normatividad colombiana, en la cual la conciliación obligatoria so pena de nulidad y repetición de la actuación total. En otros autores se encuentran tesis como la de que debería darse criterio privado (Alemana) a la conciliación con el propósito de que su pretermisión no implique una nulidad.

Pues bien, en Colombia, en base al art. 77 y al 72 y al 4 del Decreto 204 de 1957, el hecho de no haberse realizado la audiencia de intento conciliatorio, de oficio se puede reconocer y decretar la nulidad de todo lo actuado y retornar el proceso a esa etapa con el fin de que se surta de conformidad. Esto da a entender que la obligatoriedad de la audiencia de conciliación es eminentemente procesal.

El problema radica en que la ley, no ordena CONCILIAR, sino realizar una audiencia para tal fin, en la cual se puede fracasar en el intento, porque a ninguna de las partes se le puede obligar a admitir un acuerdo si no quiere. Entonces, si no es obligatorio avenirse, no puede ser obligatorio el acto de conciliación. Pero ya está escrita tal cosa. Por otro lado la circunstancia de que sea en cualquier estado del proceso la oportunidad de conciliar así la famosa audiencia haya fracasado, es mejor porque allí si se demuestra la libertad de las partes para ponerse de acuerdo. Así qué necesidad o qué valor tuvo la audiencia fracasada si fué posterior al acuerdo. Entonces, creo que deberíamos plegarnos a los autores que están de

acuerdo en lo contrario.

El problema de otros autores, que dicen que no cabría nulidad al faltar el intento conciliatorio, radica en que le otorgan carácter de orden privado. Allí no estamos muy de acuerdo. El solo hecho que intervenga la conciliación en un proceso de orden público, hace imperativa su observancia. Entonces lo obligatorio sería el allegarse antes del juicio a un funcionario. Pero si no se hizo, querrá decir que no existió ánimo conciliatorio, que es lo mismo que la audiencia hubiera fracasado. Que si no hay audiencia de este tipo en el proceso, se presente una nulidad saneable y relativa, que pueda subsanarse, ordenando la audiencia y continuando el proceso o por el silencio del demandado, que implica entonces la falta de ánimo conciliatorio, que a la postre es lo mismo.

2.3.2.- FALTA DE ANIMO CONCILIATORIO

Es un aspecto importante, sobre todo que de él, depende la realización o nó del proceso laboral. El hecho de que una parte no quiera avenirse, está dentro de sus derechos, pero libera a la otra para que instaure el proceso respectivo.

Cuando una parte no asiste a la audiencia (art. 24 C.P.T.) o no lo hacen ambas, esta contumacia pone a las claras la falta de ánimo conciliatorio. Pero en este punto se presenta un interrogante, hasta cuántas veces se puede citar a un patrono para la audiencia extra-juicio?. Lo justo sería que se fije una sola fecha, y si no asistió debe entenderse la falta de ánimo conciliatorio.

En lo referente al proceso, como bien vimos que para el efecto se tiene la primera audiencia si es del caso, la falta de asistencia a ella, presume ya entonces la falta de ánimo conciliatorio (arts.20-21). Aunque también puede la parte manifestarse en la audiencia que no concilia, haciendo expreso el fracaso. Dicho fracaso no es total, puesto que permite que cuando las partes así lo tengan a bien le digan al Juez que quieren avenirse. De otro de vista también no puede ser total si el acuerdo es parcial y hay falta de ánimo solo respecto a unos puntos.

La consecuencia de esto no es más que dejar en libertad a la contraparte para instaurar o proseguir el proceso.

2.3.3.- ASISTENCIA DE ANIMO CONCILIATORIO.

Es lo que propiamente se podría denominar CONCILIACION o sea el verdadero ánimo conciliatorio, que da como resultado un acuerdo que debe hacerse constar en un acta en la que conste la cantidad y calidad de lo acordado.

Cuando se presenta la conciliación (art. 78) el Juez, y antes el funcionario, están en la obligación de redactar un acta. (debería ser un título ejecutivo formal), que indique claramente como, porqué, cuándo y cuanto se queda a pagar como prestaciones del demandante o contraparte. Eso trae como consecuencias: la calidad de mérito ejecutivo que favorece al acta, que la hacen cobrable en esa forma y los efectos de cosa juzgada del conflicto, que no puede ser revisado posteriormente.

Estos efectos tienen sus excepciones si cabe el término, cuando el acuerdo no ha sido total sino parcial. Se libera a la parte demandante, para que pueda instaurar o proseguir el proceso en lo no acordado. El mérito ejecutivo de lo parcial sigue vigente. Pero puede presentarse anulabilidad del acta cuando del acuerdo resulte una lesión grave contra el trabajador.

El hecho de conciliar obliga al patrono a pagar inmediatamente, pero la costumbre, y las mismas circunstancias permiten que se señale un plazo prudencial para ello.

Por último digamos que el ánimo conciliatorio no tiene un término definido, y puede llegar cuando se quiera hasta en tiempos de casación.

2.3.4.- NULIDAD

Vamos a separar en este título dos cosas, una la nulidad procesal propiamente dicha y otra la anulabilidad de la conciliación.

La primera se presenta en el proceso cuando se ha pretermitido la realización de la audiencia de conciliación y el proceso regresa a esa etapa a repetirse la actuación. Ya se ha dicho que hay varios conceptos al respecto. Pero lo más indicado sería no castigar el proceso con esta clase de nulidades, que puede ser saneable y así evitarse complicaciones que al fin son determinadas única y exclusivamente por el ánimo conciliatorio que haya o nó. Otra cosa sencilla sería la nulidad de la conciliación cuando

faltare alguno de sus elementos, que si sería una nulidad recomendable. Por ejemplo el abandono de la sala en donde se realice por parte del funcionario, la no elaboración del acta o cosas por el estilo.

El segundo aspecto, se refiere a situaciones de hecho que puedan ocurrir durante la conciliación. Bien puede suceder (NIÑO TORRES y MEJIA ESTUPIÑAN) que un trabajador por la circunstancias de necesidad e inferioridad en las que se desenvuelve y hasta puede que por negligencia de su representante, concilie en una cantidad muy inferior a la que legalmente le corresponde, constituyendo esto una lesión grave en su patrimonio. Al respecto como constitucionalmente son irrefutables e ineludibles ciertas clases de derechos, que en un caso como éstos pueden ser lesionados, los efectos de cosa juzgada de la conciliación deben someterse a revisión, haciéndose por lo menos dilación en la ejecución del compromiso, hasta que un juez determine si se estafó o se venció de mala fé al trabajador. En caso de que así suceda debe optarse por realizar actos que solucionen el problema.

Podría el trabajador recurrir, nuevamente al Inspector del trabajo para que anule su acta y cite nuevamente al empleador y las cosas comenzarían de nuevo. O podría recurrirse directamente ante el Juez para que en un proceso ordinario con características muy inquisitorias determine la falla a que nos venimos refiriendo y ordene la prosecución de un proceso justo.

Logicamente, lo dicho va casi que en contra

de un principio muy fuerte como es la cosa juzgada y podrían presentarse abusos por parte del trabajador, al no estar a gusto con sus reconocimientos y así irse contra la responsabilidad indicada en el acta respectiva.

Al respecto se podría ordenar un término de prescripción de la revisión de la conciliación por lesión grave, de un modo casi que axfisiante reduciéndolo o señalándolo en tan solo veinticuatro horas y ya que se actúe con la presencia de un Fiscal que podría ser especial y proveniente de los centros de estudios jurídicos de las Universidades. O sancionándolo en caso de falsas imputaciones a la conciliación a una multa fuerte. Y si es cierta la lesión se debería sancionar al patrono haciéndole cargo de la multa indicada por el art. 65 del C.S.T. además, de ordenar la correspondiente investigación disciplinaria (y penal si es del caso) para el correspondiente funcionario que presidió la conciliación y para el o los abogados que asistieron a la misma.

3.- ASPECTOS FORMALES

Precisamente por tratarse de algo de fácil variación no nos extenderemos demasiado. Pero si es importante cuestionar algunas circunstancias que a pesar de ser pequeñas, dan lugar a mal-entendidos, sobre todo en lo relativo a las actas conciliatorias y pueden llegar a hacerles perder su cometido.

Otro punto es si o nó debe permitirse la intervención de abogados en la etapa conciliatoria y como deben responder.

Asi creemos poder terminar nuestro modesto trabajo sobre la CONCILIACION LABORAL COMO DILIGENCIA PROPIA DEL DERECHO LABORAL Y COMO PARTE DEL RAMO INDIVIDUAL DEL MISMO.

3.1.- DILIGENCIA

La diligencia de audiencia de conciliación es eminentemente oral y se puede realizar en la Oficina del Trabajo o en el Juzgado según sea el caso. No se ha definido si puede realizarse en otra parte, pero el hecho locativo creemos que no impide su validéz, lo importante es la presencia de las tres partes durante toda su duración. El hecho de que una de las partes no suscriba la diligencia, da lugar a creer que no hay ánimo conciliatorio o que no se realizó debidamente la audiencia y por lo tanto se debe dar como fracasada y el Juez o el funcionario deberán señalar las razones.

También la posición activa del funcionario hace que la audiencia tenga carácter tripartito, aunque este no puede más que proponer a las partes formulas para que se avengan voluntariamente.

El hecho de que no asistan otros funcionarios como Secretarios, no anula la audiencia. Y si la tipificación de pública que tiene hace que asistan otras personas, éstas en ningún momento pueden intervenir ni ser citados para coadyuvar a una parte. Porque se metería la cuestión en una etapa probatoria judicial.

3.1.1.- INTERVENCION DEL FUNCIONARIO. El

funcionario no puede avanzar conceptos, pero interrogará a las partes acerca del porqué de la situación, lo mismo que analizará lo que sumariamente se indica como prueba de la

relación laboral. De allí proviene un cálculo de las posibles prestaciones y por lo tanto invitará al acuerdo.

El funcionario no podría adelantar conceptos sobre los aspectos debatidos, porque sentaría bases de juzgamiento y como en muchos casos puede ser el juez quien presida la audiencia, entonces no podría tener carácter muy liberal al juzgar.

La obligación primordial del funcionario es interrogar a las partes sobre lo que pretenden con el propósito de saber que si existen derechos ciertos e indiscutibles y dedicar su esfuerzo a evitar que se contrarresten o se renuncien, llegando hasta negar validez a la audiencia. (art. 14 y 340 C.S.T.). Estos aspectos son generales, pero cuando la audiencia es al iniciarse el juicio el funcionario debe observar lo siguiente:

Que no hubo acuerdo, que puede haber parcial, o total y entonces dictará un auto de naturaleza que contenga lo conciliado y su acta, para efectos de que pueda proseguirse una ejecución. Por último diremos que es él el encargado de redactar la correspondiente acta obligatoria.

3.1.2.- INTERVENCION DE APODERADO. Este tiene las mismas calidades de intervención que la parte que representa, pero personalmente deberá estar investido de mandato expreso. Lo que sucede es que muchas veces el patrono si va asesorado por abogado, en cambio el trabajador no. Al respecto debería admitirse la presencia de un grupo especial de procuración (uno a su vez), constituido por ley en los

Consultorios Jurídicos universitarios como obligación insaneable, para que asistan a favor de los trabajadores, sin derecho a honorarios, pero sí como requisito de carrera. Este carácter de pago de honorarios ya en abogados titulados debería estar limitado, para que los trabajadores adquirieran representación, y deberían ser cobrados solo en determinados asuntos o si se proseguirá de la misma cuenta el proceso.

En suma el abogado está obligado a representar sobre todo el interés que el trabajador tenga sobre los derechos inalienables.

3.2.- NOTIFICACIONES

Al respecto solo es de decir que obedecen a lo instituido para el derecho procesal o sea que por tratarse de una audiencia debe hacerse por estrados.

Lo importante en la audiencia extrajuicio es cómo debe citarse al patrono y por lo tanto como debe estar constituida la boleta de citación. Al respecto hay que decir que con una vez que se niegue el patrono a firmar debe presumirse la falta de ánimo conciliatorio. Si firma y no asiste, la boleta deberá tener una multa a favor de la municipalidad, que sea de cobro fiscal y así IPSO FACTO, deberá enviarse para su cobro y declararse la falta de ánimo conciliatorio.

Y respecto a que si para el pago de las prestaciones conciliadas se ha dado un plazo, una vez vencido debería el funcionario notificarle al patrono o el juez según

el caso y de IPSO FACTO, también pasar al Juez (si es el Inspector) o el mismo de oficio iniciar la ejecución.

3.3.- ACTA

Ya vimos que es un resumen de lo acordado para que sobre ella se cumpla la obligación o se surta la ejecución si es del caso. Como no hay recuento ni consideración de pruebas, podría simplificarse al aspecto de un título cambiario. Esto ayudaría a clarificar la verdadera situación de compromiso a fin de tenerlo como verdadero título ejecutivo. Por otro lado debería hacerse constar muy claramente las propuestas, en una lista para cada parte, desmembrando los diferentes tipos de prestaciones, a fin de observar si hubo o nó pretermisión de derechos ciertos.

Creemos con este sencillo aporte haber llegado a nuestro cometido.

III.- BIBLIOGRAFIA

- DEVEALI, Mario L. (Director). Tratado de Derecho del Trabajo. 2a. edición actualizada y ampliada. Tomo V. La Ley S.A. Editora e impresora. Buenos Aires. 1972. 1076 pp.
- GARCIA, Manuel Alonso. Curso de Derecho del Trabajo. 2a. edición. Ediciones Ariel. Barcelona. 1967. 772 pp.
- GONZALES CHARRI, Guillermo. Derecho del Trabajo. 5a. edición. Editorial Temis. Bogotá. 1977. 625 pp.
- MEJIA ESTUPIÑAN, Roberto y NIÑO TORRES, Francisco. Procedimiento Laboral Teórico y Práctico. 3a. edición. Editorial Temis. Bogotá. 1977. 295 pp.

ORTEGA TORRES, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. 15a. edición. Editorial Temis. Bogotá. 1979. 1180 pp.

RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio. Curso de Derecho Procesal Laboral. Ediciones Librería del Profesional. Editorial Colombia Nueva Ltda. Bogotá. 1978. 244 pp.

SALAZAR, Miguel Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Edición. Editorial Temis. Bogotá. 1963. 557 pp.

AN	25877
T	
348.6	Hidalgo Hidalgo, F. Orlando.
H43	De la conciliación en el derecho
Ej.1	laboral individual.
	VENCE
NOMBRE	<i>Agda Cristina Hidalgo</i>
Nº del Carnet	<i>251066</i>
NOMBRE	<i>Luis Arturo Naya</i>
Nº del Carnet	<i>JAIUE JACQUE U</i>
NOMBRE	
Nº del Carnet	
NOMBRE	
Nº del Carnet	
NOMBRE	
Nº del Carnet	

AN
T
348.6
H43
Ej.1

25877