

CONCILIACION EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, REALIDAD O SOFISMA

REGULAR RECONCILIATION IN THE WORK PROCESS FACT OR SOPHISTRY

SEPULVEDA FRANCO, Carlos Alberto*

RESUMEN

En síntesis podemos decir que la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos, donde las partes someten a un tercero una controversia para que éste último la resuelva llegando a un acuerdo. Con la conciliación no se desperdicia energía judicial.

Cabe resaltar que en el derecho laboral la conciliación ya no es un requisito para proceder a demandar como lo era antes, pero es posible que se presente en cualquier momento del proceso.

Igualmente es necesario mencionar que en el derecho laboral no es posible conciliar todo tipo de derechos, hay unos derechos que son irrenunciables, esos derechos son los que la doctrina y la ley los llama ciertos e indiscutibles, no admiten conciliación alguna.

Muchas veces las conciliaciones se dan en los juzgados, pero también son competentes los distintos inspectores de trabajo. En el proceso laboral una de las etapas es la conciliación, casi siempre es fallida ya que es casi que un imposible que monstruos como el desaparecido ISS y actualmente COLPENSIONES lleguen a conciliar. Por tal motivo se debe seguir el proceso.

Es preciso anotar que el proceso ordinario laboral está sujeto a todas las reglas que están sometidos los procesos, es decir, se siguen por los principios generales del proceso. Uno de los más importantes es el debido proceso, podemos decir de este último que es el cumplimiento de todas las etapas, en un correcto orden, sin desconocimiento de ninguna en el desarrollo del proceso.

PALABRAS CLAVES: conciliación, proceso, debido proceso, derechos ciertos e indiscutibles.

ABSTRACT

In short we can say that the settlement is a mechanism of conflict resolution, where the parties submit a dispute to a third party for the latter agreeing resolved. With no energy is wasted conciliation court.

Fecha de recibo: 18 de Septiembre de 2014

Fecha de aprobación: 4 de Diciembre de 2014

* Abogado, Especialista en Derecho Procesal y en Derecho Laboral y Seguridad Social, Docente Universidad Santo Tomás Cartagena.

Significantly, labor law and conciliation is not required to proceed to sue as it was before, but it may be present at any stage.

It is also necessary to mention that labor law is not possible to reconcile all kinds of rights, there are some that are irrenunciables rights, those rights are the law doctrine and calls certain and indisputable, do not support any reconciliation.

Often reconciliations is given in the courts, but also the different competent labor inspectors. In the labor process stage is reconciliation, almost always failed because it is almost impossible for a monster like the ISS and now disappeared COLPENSIONES reconcile reach. For this reason we must continue the process.

It should be noted that the ordinary labor process is subject to all the rules that are undergoing the process, ie followed by the general principles of the process. One of the most important due process is important, we can say of the latter that is the fulfillment of all steps in the correct order, without ignorance of any development process.

KEY WORDS: Reconciliation, process, due process, and indisputable certain rights.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, se ha visto que el pueblo colombiano está acostumbrado a que las controversias se tienen que llevar a un juzgado para que una persona llamada juez imparta justicia, la decisión que tome el juez mediante una sentencia es obligatoria para cada una de las partes. Muchas veces cuando el juez toma una decisión no es justa y muchas veces no es humana porque se falla de acuerdo a la normatividad vigente y ésta en algunas ocasiones resulta perjudicial para las personas.

Antes de estudiar el tema a fondo, cabe resaltar que la conciliación nace con el objetivo de que las personas lleguen a un acuerdo, que solucionen sus diferencias antes de llegar a los estrados judiciales y a consecuencia de este objetivo se da otro que es descongestionar los mismos estrados que por la cantidad de procesos no hay celeridad para la solución de los mismos.

Ahora bien, con este escrito se entrará a analizar específicamente la conciliación en el derecho laboral en el proceso ordinario laboral, cuando se presenta el fenómeno de la conciliación en los derechos ciertos e indiscutibles. Este tema ha sido poco tratado por la doctrina lo que se quiere es llevar una idea de las irregularidades que se pueden llegar a cometer al momento de conciliar este tipo de derechos, los cuales tienen asidero en la constitución nacional.

DESARROLLO

1. CONCEPTO DE CONCILIACIÓN.

La corte constitucional en providencia c-160 de 1999 expresó que la conciliación es...

“La conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama

judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares...¹

Se manifiesta en otra reconocida sentencia de la corte constitucional que: “... la conciliación es un medio no judicial de resolución de conflictos, mediante el cual las partes entre quienes existe una diferencia susceptible de transacción, con la presencia activa de un tercero conciliador, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o por él mismo, buscan la forma de encontrar solución y superar el conflicto de intereses existente. Consiste pues la conciliación, en asegurarle a personas de reconocida honorabilidad y credibilidad dentro de un determinado conglomerado social, una labor con marcado sabor civilista, en virtud de la cual colaboren con su comunidad, liderando y auspiciando la idea de que las diferencias de sus conciudadanos, se solucionen mediante el sistema de conciliación, evitando así el trámite ante la justicia ordinaria”²

Sin dudas, con la conciliación lo que se persigue es un acuerdo antes de acudir a un juicio y como consecuencia de éste descongestionar los despachos judiciales y aspectos que van en beneficio no tanto de la administración de justicia sino de los habitantes de una sociedad.

¹ SENTENCIA C-160 DE 1999. M.P. ANTONIO BARRERA CARBONELL

² CORTE CONSTITUCIONAL, SENTENCIA C-226-93, M.P. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

1.1 DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN EN DERECHO LABORAL.

El artículo 23 de la ley 23 de 1991 estipula lo siguiente:

Artículo 23. Para los efectos de esta ley se entiende por conciliación el acto por medio del cual las partes ante un funcionario competente, y cumpliendo los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia, llegan a un acuerdo que evita el que éstas acudan a la jurisdicción laboral.

2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN.

El procesalista francés CUCHE, dice que no se ha discutido que la conciliación es un acto de jurisdicción graciosa y al efecto da un argumento incontestable en ese sentido. En verdad, manifiesta que cuando se provoca la conciliación frente al juez de paz no se trata de decidir un litigio, sino de llegar a un acuerdo, no se busca, en efecto, saber quién tiene razón o quien carece de ella, sino de cual lado se encuentra la buena voluntad de entendimiento. Y cita con ejemplo irrefutable el que el juez conciliador debe concretar su actividad a cerciorarse de que las partes se avienen o de que no logran entenderse, pero no puede ordenar la práctica de ninguna prueba para formar su convicción porque allí no

se va a juzgar.³

Cabe destacar que la conciliación se trata de una institución de orden público que cuyo objeto primordial es lograr un bien social, ya que se encuentra en juego intereses de la colectividad. Las normas sustanciales laborales son de interés público y por lo tanto de plena observancia para todas las personas especialmente para los empleadores que representan la parte fuerte de la relación laboral los cuales no pueden dejar a un lado las garantías mínimas que tienen los trabajadores porque estarían vulnerando derechos que en ciertos casos tienen hasta protección constitucional.

3. CLASES DE CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL

En el derecho laboral hay 2 clases de conciliaciones una *extrajudicial* que se realiza por fuera o antes de un juicio y de acuerdo con el artículo 3 de la ley 640 se denominará en derecho cuando se realice a través ante autoridades en cumplimiento de funciones conciliatorias y en equidad cuando se realice ante conciliadores en equidad.

La norma contenida en el artículo 28 de la ley 640 de 2001 expresa que En materia laboral, la conciliación extrajudicial puede ser adelantada

ante los inspectores de trabajo, delegados regionales y seccionales de la defensoría del pueblo, agentes del ministerio público en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales.

Anteriormente se establecía que los conciliadores de los centros de conciliación podían adelantar las conciliaciones laborales, pero esto fue declarado inexecutable por la corte constitucional mediante sentencia del 22 de agosto de 2001.

La otra clase de conciliación es la conciliación *judicial*, que es cuando se lleva a cabo dentro de un proceso laboral, la conciliación va precedida por el juez que ha conocido del proceso.

Cabe señalar que dentro del proceso ordinario laboral se tiene la conciliación como una etapa de la audiencia obligatoria que el código procesal laboral la llama “*audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio*”. Cuando una de las partes no asiste a audiencia se imponen unas sanciones procesales que expresa la norma del artículo 77 si se trata del demandante “*se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenido en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito*”... “*Si el demandado es el que insiste se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión*”... “*la presunción no operará cuando la parte justifique su inasistencia ante el conciliador dentro de los tres (3) días hábiles*

³MORENO LOVERA LUIS GABRIEL, La Conciliación En El Derecho Laboral Y La Seguridad Social, Librería Ediciones del Profesional Ltda. Primera Edición 2006.Pág. 120

siguientes a la fecha de la audiencia, caso en el cual ésta señalará fecha para nueva audiencia dentro de un plazo máximo de veinte (20) días”.

Hay que hacer mención que en la conciliación laboral no es obligación de presentar algún tipo de prueba durante la audiencia para hacer valer o llevar convicción al conciliador de determinado hecho. Esto va muy de la mano con lo que se habla en el principio de confidencialidad de la conciliación donde se dice que los hechos que se reconozcan o las afirmaciones que se hagan por las partes o sus apoderados en el proceso de ofertas, propuestas y contrapropuestas en la fase transaccional o de conciliación, no constituyen confesión y, por tanto, carecen del valor de plena prueba.

4. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD.

En todo caso, no se puede hablar de conciliación laboral sin hacer mención al principio de irrenunciabilidad. Con este principio se busca proteger a la parte trabajadora que es la parte débil dentro de la relación laboral, el legislador ampara al empleado de posibles vulneraciones que puede cometer el patrón.

De este modo, Las reglas laborales de carácter imperativo pueden ser derogadas cuando ello se hace a favor del trabajador, siempre y cuando dicha derogación no afecte intereses colectivos. El principio de la irrenunciabilidad de derechos es absoluto cuando perjudica al

trabajador, y relativo solo en beneficio de este⁴

La constitución nacional dentro del capítulo II “los derechos sociales, económicos y culturales” artículo 53 contempla lo siguiente: *...“igualdad de oportunidades para los trabajadores: remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales”...* el trabajador no puede desistir de los derechos que son considerados mínimos y si por algún motivo el empleador vulnera las disposiciones laborales estaría incumpliendo la normatividad y el trabajador puede conseguir que se le reconozca esos derechos mínimos instaurando una demanda ordinaria laboral.

Mediante sentencia c-968 de 2003, la corte constitucional expresó lo siguiente:

...”el principio de irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral. De suerte que los logros alcanzados en su favor, no pueden ni voluntaria, ni forzosamente, por mandato legal, ser objeto de renuncia obligatoria. En efecto, dicho principio se inspira en el carácter esencialmente tutivo de la normatividad laboral, orientada como ninguna otra, a proteger al trabajador de los eventuales abusos de que pueda ser objeto, para lo cual lo

⁴GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Teoría general del Derecho Laboral, sexta edición, editorial Leyer 2003. PAG 73.

*rodea de una serie de derechos y garantías que se consideran indispensables a fin de asegurarle un mínimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana. De ahí que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano sean de orden público, y que los derechos y prerrogativas en ellas reconocidos estén sustraídos a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. (C.S.T. Art. 14). En razón de lo anterior, la efectividad de este principio no es asunto que solo concierna al trabajador, sino que también compromete a los empleadores, al legislador y demás autoridades, incluyendo las encargadas de impartir justicia en materia laboral.*⁵

Importa, y por muchas razones resaltar la gran importancia que tienen la autoridades que tienen función de administrar justicia porque de ellos dependen que no se cometan irregularidades con los derechos de los trabajadores. También debe sobresalir la función del legislador, por la creación de normas que hagan notar el principio proteccionista del derecho laboral

En efecto, al realizar un ejercicio analógico entre el derecho civil y el derecho laboral se puede observar que en derecho civil todos los derechos son renunciabiles siempre y cuando no se establezca lo contrario. El artículo 15 del código civil reza que “*podrán renunciare los derechos conferidos por las leyes, con tal que no*

esté prohibida la renuncia”. En cambio en derecho laboral de acuerdo con el artículo 340 del código sustantivo del trabajo: “*las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas son irrenunciabiles. Se exceptúan de esta regla:*

- a) *el seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de 50(cincuenta) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del patrono. Si hubieran cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o patrono, no procede esta renuncia.*
- b) *Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del patrono...*”

En sentencia c-023 de 1994 se expresó lo siguiente:

”*Cuando surge la pregunta de por qué son irrenunciabiles ciertos beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales, la respuesta debe apuntar a la conexidad del trabajo con la dignidad de la persona humana y con el libre desarrollo de la personalidad. Ya se ha mencionado como en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que debe haber condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. No se trata de laborar de cualquier forma, sino de una manera adecuada a la dignidad del trabajador. Por ende, la cultura humana ha descubierto unas veces, y ha luchado por implantarlos, otras, beneficios que una vez adquiridos, se tornan en*

⁵Sentencia 968 de 2003. M.P. Clara Inés Vargas Hernández

irrenunciables, porque de renunciar a ellos, se desconocería la dignidad humana, exigible siempre y nunca renunciable. Porque para renunciar jurídicamente a la dignidad humana, tendría que renunciarse al ser personal, hipótesis impensable en un orden social justo. El estado social de derecho, que tiene como fin servir a la comunidad, no puede tolerar que el derecho al trabajo que es de interés general se vea menguado por renunciaciones que el trabajador en estado de necesidad pueda verse forzado a hacer. Como por ejemplo, aceptar un despido sin justa causa, ante la perspectiva de recibir con prontitud el dinero proveniente de una indemnización. De una u otra forma, implicaría renunciar a uno de los fines personales del hombre, que es, como se ha dicho, el de buscar su propia realización a través de un trabajo honrado y lícito, y cuando un fin es inalcanzable, de una u otra forma, todos los medios van perdiendo su razón de ser”...⁶

La corte constitucional enmarca la irrenunciabilidad de derechos laborales en el estado social de derecho del que habla la constitución política de 1991. El estado buscará la manera de que no se vulneren los derechos de las personas, que no existan desmedros de ninguna índole y en especial en las relaciones laborales donde el trabajador se tiene como la parte débil, la parte menos favorecida, por tal motivo el estado que es garante de derechos de los

habitantes del pueblo trata de brindar protección a las personas que se le quebranten derechos. Esta corporación también enlaza la irrenunciabilidad de derechos laborales con la dignidad humana que es de cardinal importancia el respeto a ésta para que dentro del estado no existan desigualdades ni personas con mejores derecho o mejores oportunidades que otras, pensando siempre en condiciones equitativas.

5. ASUNTOS CONCILIABLES EN MATERIA LABORAL

En síntesis, Lo que se busca con la conciliación laboral es poner fin a una controversia suscitada entre empleadores o patronos y trabajadores mediante un acuerdo sensato y que satisfaga las necesidades de las partes otro punto que se persigue con la conciliación laboral es evitar el proceso a que daría lugar un conflicto, consiguiendo una paz en la colectividad.

En materia laboral se pueden conciliar todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación de acuerdo con la norma contenida en el artículo 19 de la Ley 640 de 2001.

De acuerdo a lo preceptuado en la norma del artículo 15 del Decreto 2511 de 1998 los asuntos conciliables en materia de derecho del trabajo son todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia.

Pero lo establecido en las normas mencionadas anteriormente es muy amplio

⁶Sentencia c-023 de 1994. M.P. VLADIMIRO NARNJO MESA.

porque no todos los asuntos que se tramiten mediante el proceso ordinario laboral, ya sea de única o primera no pueden ser objeto de conciliación. Lo que se debe tener en cuenta es el carácter del derecho que se va a conciliar, es decir, si el derecho es cierto e indiscutibles o por el contrario incierto y discutible. Teniendo en cuenta lo estatuido por la constitución nacional de 1991 la cual limita el campo de acción de la conciliación en aspectos laborales permitiendo exclusivamente la conciliación para polémicas que se susciten sobre derechos inciertos y discutibles.

6. DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES

La constitución política de 1991 nos indica que son conciliables los derecho inciertos y discutibles, por lo tanto los derechos ciertos e indiscutibles no son objeto de conciliación en el ámbito laboral.

Resulta claro que es muy difícil dar un concepto de lo que es un derecho cierto e indiscutible, tanto la doctrina como la jurisprudencia se ha quedado corta porque no han expresado su significado. El único documento encontrado que da un concepto de derecho cierto e indiscutible es la Guía institucional de conciliación en laboral ministerio del interior y de justicia. Primera edición, octubre de 2007 y dijo lo siguiente:

Cabe señalar lo qué se entiende por derecho cierto e indiscutible y qué por derecho incierto y discutible.

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

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

a) Cuando los hechos no son claros, v.gr. justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo o accidente de trabajo donde no se precisan las circunstancias de tiempo, modo o lugar;

b) Cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, v.gr. alcances del Decreto 2351 de 1965, art. 25 sobre las consecuencias del despido cuando se tramita un contrato conflicto colectivo: reintegro o indemnización;

c) Cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición, v.gr. pensión (edad y tiempo de servicio);

d) Cuando existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

Ejemplo la prescripción.

También se considera que cuando se tienen meras expectativas o esperanzas en el reconocimiento del derecho se está ante la presencia de un derecho incierto y discutido, pues requiere, ineluctablemente, de la prueba de su existencia para poder ser exigido. Así, por ejemplo, si el trabajador reclama indemnización por despido injusto, éste debe probar el despido y el empleador no probar su justificación; de lo contrario estaremos frente a un derecho incierto y discutible, susceptible de ser transigido o conciliado.⁷

Los derechos ciertos e indiscutibles van muy de la mano con el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, tratados anteriormente. Muchos doctrinantes como es el caso de la Dra. MARTHA IZQUIERDO CABALLERO, concurren en afirmar que cuando se habla de derechos ciertos necesariamente se encuentra en presencia de los llamados derechos adquiridos y nunca ante mera expectativa.

Lo anteriormente expuesto por mencionada doctora no lo comparto, atendiendo al concepto de derechos adquiridos que sí ha sido expresado tanto por la doctrina como la jurisprudencia y mediante sentencia de la corte constitucional se expresó lo siguiente:

⁷ Guía institucional de conciliación en laboral ministerio del interior y de justicia. Primera edición: octubre de 2007. Pág 30 y 31.

“Los derechos adquiridos comprenden aquellas situaciones individuales y subjetivas que se han consolidado y definido bajo la vigencia de la ley, y por ende ellos se encuentran garantizados, de tal forma que no pueden ser menoscabados por disposiciones futuras, basado en la seguridad jurídica que caracteriza dichas situaciones...”⁸

Los derechos adquiridos ya han sido garantizados y muchas veces se expresa que tales derechos ya han entrado al patrimonio de la persona. Al hablar de derechos ciertos e indiscutibles no porque se puede presentar la problemática que no se le reconozca tal derecho al empleado o que se le reconozca parcialmente el derecho. Con los derechos adquiridos, el trabajador ya se ha ganado la aplicación de una norma, que seguramente va a ser la más favorable para él.

La ley no presenta un listado de derechos ciertos e indiscutibles pero se puede hacer un listado de derechos que son inherentes al trabajador de los cuales no puede renunciar y tienen el carácter de ser derechos mínimos legales en el derecho laboral:

- LOS SALARIOS: el salario es parte fundamental dentro de un contrato de trabajo, es uno de los elementos de este mismo el cual tiene especial protección legal porque en Colombia existe un salario

⁸ Sentencia c-410 de 1997. M.P. HERNANDO HERRERA VERGARA

mínimo legal, que en la actualidad está estipulado en \$461.500 (cuatrocientos sesenta y un mil quinientos pesos) mensuales. Ningún trabajador puede ganar cantidad menor a la mencionada. Si un trabajador recibe menos dinero de un salario mínimo, se le estaría vulnerando tal derecho.

- **VACACIONES:** constituyen un descanso a que tienen derecho los trabajadores. Se dice que son descansos remunerados. Se tiene derecho a las vacaciones anualmente. La ley dice que por cada año de trabajo, 15 días de descanso remunerado. Se encuentran reguladas por el capítulo IV, artículo 186 y siguientes del código sustantivo del trabajo.
- **CESANTÍAS:** constituyen una cantidad de dinero que equivale a un mes de salario por cada año de trabajo la cual el empleador a partir de la entrada en vigencia de la ley 50 de 1990 está obligado a consignar a un fondo administrador de cesantías. Este dinero está destinado para cubrir necesidades del trabajador cuando se queda sin trabajo, queda cesante, mientras consigue otro empleo.
- **INTERESES DE CESANTÍAS:** es la cantidad de dinero que el trabajador gana por tener depositado su dinero en determinado fondo de cesantías, está pactado en un 1% mensual, 12% anual.
- **PRIMAS DE SERVICIO:** el trabajador recibe del empleador semestralmente 15

días de salarios adicionales. Anteriormente se decía que esta cantidad de dinero era por las utilidades que recibía el empleador.

- **DESCANSO FESTIVOS Y DOMINICALES:** los trabajadores tienen derecho a un descanso después de haber laborado 48 horas semanales que es lo máximo que permite la ley.
- **HORAS EXTRAS:** el trabajador después de haber laborado su máximo de 8 horas diarias, las horas que excedan son horas extras y tendrán derecho a que se le cancele de acuerdo a la normatividad vigente.
- **LICENCIA DE MATERNIDAD:** las mujeres que hayan dado a luz a un niño, que haya sufrido un aborto, o que hayan adoptado a un menor. Tienen una licencia de tres meses. Para la atención del neonato, recuperación tanto física como psicológica por el aborto y para la adaptación con el adoptado respectivamente.
- **TODO LO RELACIONADO CON LA SEGURIDAD SOCIAL:** el sistema integral de seguridad social contiene salud, pensión, riesgos profesionales. Cubriendo cada una de las contingencias que se presenten en los puntos mencionados.

Los derechos mencionados anteriormente no son taxativos, son meramente un listado que admite muchos derechos más que cumplan con la exigencia de ser inherentes e irrenunciables por

parte del trabajador y respetados por parte del empleador.

El autor LUIS GABRIEL MORENO LOVERA, en su obra “la conciliación en el derecho laboral y seguridad social”, menciona la existencia de unos derechos mínimos extralegales, es decir todo lo que tenga el trabajador por fuera de la ley, es decir todo lo que brinda el derecho laboral colectivo.

“las prestaciones y derechos tanto cuantitativa como cualitativamente, que el patrono negocie en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo de trabajo o en un laudo arbitral, o que reconozca en el reglamento interno de trabajo, en acto bilateral o en acto unilateral, tanto en su entidad como bonificaciones, primas de productividad o eficiencia, gratificaciones por rendimiento, quinquenios, primas extralegales, etc. Como en su cantidad, constituyen derechos extralegales, como quiera que nacen de fuentes materiales, particulares, o singulares, y solo rigen entre las partes o de la empresa a que correspondan. Esos derechos para esa empresa y trabajadores, constituyen derechos mínimos, como quiera que los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores y por debajo de ellos no se pueden ganar menos. Y en esa medida constituyen derechos mínimos extralegales, con la característica de ser irrenunciables e

*inalienables”*⁹

7. CONCILIACION EN DERECHOS CIERTOS E INDISCUTIBLES.

Para lograr que una conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles sea válida se necesita que implique un total reconocimiento de tales derechos.

Por esto, todas las actas de conciliación laboral que vulnere o deje de reconocer los derechos ciertos e indiscutibles tendrá objeto ilícito y dicha acta debe ser declarada nula.

De lo anterior la Corte Constitucional ha expresado lo siguiente:

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

Obtenerla”

Asimismo, pues, el alcance de las conciliaciones es relativo, en cuanto ponen fin a

⁹MORENO LOVERA LUIS GABRIEL, La Conciliación En El Derecho Laboral Y La Seguridad Social, Librería Ediciones del Profesional Ltda. Primera Edición 2006. Pág.100

controversias referentes a los derechos laborales de los cuales se trata en sus textos, pero no pueden extenderse a derechos irrenunciables de los trabajadores. Respecto de éstos las cláusulas de renuncia se tienen por no escritas y no pueden oponerse válidamente a las pretensiones del reclamante si lo que éste pide es la efectividad del derecho irrenunciable”¹⁰

Se observa que la propia constitución como la ley prohíben de manera tajante y la conciliación sobre derechos ciertos e indiscutibles, los cuales tienen el carácter de irrenunciables tema que ya se habló anteriormente.

8. ¿UN TRABAJADOR AL CONCILIAR EL MONTO DE UN DERECHO CIERTO E INDISCUTIBLE SE ESTARÍA VULNERANDO DICHO DERECHO?

Es cierto que una conciliación en el derecho laboral se presume su efectividad siempre y cuando sea de derechos inciertos y discutibles o siendo de derechos ciertos e indiscutibles cuando han sido reconocidos tal cual como lo preceptúa la ley laboral, sin presencia de menoscabos para el trabajador, lo que se entra a conciliar dentro de una audiencia de conciliación es el monto de este derecho ya reconocido con anterioridad más no la existencia o no del mismo.

Hay presencia de un derecho cierto e indiscutible cuando hay claridad en el derecho y éste no admite discusión.

En este contexto, el derecho a la cesantía es cierto e indiscutible y sin un trabajador ha trabajado por una año completo y ganaba 500.000 mensuales, tiene derecho a 500.000 quinientos mil pesos por concepto de cesantías y si concilia dichas cesantía por 100.000 cien mil pesos sí se le estaría vulnerando los derechos ciertos e indiscutibles porque no se discutió el salario ni el tiempo de servicios, elementos esenciales para las cesantía. El sustento fáctico del derecho está claro porque ya se ha reconocido, ya sea por el mismo empleador o por un proceso.

Desde la perspectiva más general traigo un ejemplo claro que traigo a colación es el derecho que tiene cada trabajador de percibir un salario no inferior a un salario mínimo o en el mismo caso de pensión de vejez o invalidez que para el año 2013 está en QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS PESOS (\$589.500), si recibe una suma inferior a la expresada anteriormente se estaría vulnerando el derecho a salario mínimo que tienen todos los trabajadores. De este mismo punto se desprenden los montos de cotización para la seguridad social que igualmente se tiene el salario mínimo como el ingreso base para cotización.

CONCLUSIÓN

En resumidas cuentas, analizado el tema de la conciliación en sus aspectos generales, nos damos cuenta que la conciliación se ha presenta desde

¹⁰20 Sentencia T-1008 del 9 de diciembre de 1999, M. P.

José Gregorio Hernández Galindo.

hace mucho tiempo, inclusive en pasajes de la Biblia hay textos donde se puede inferir que se hay presentado acuerdos que hoy podemos asemejar a conciliaciones. En nuestro país la conciliación ha sido regulada recientemente, se conoce un acuerdo del año de 1944, y se creó con el fin de tratar de descongestionar los estrados judiciales porque a medida que ha pasado el tiempo se han presentado mucho más demandas y no se les da pronta solución.

A lo largo del tiempo la corte constitucional ha emitido conceptos acerca de la conciliación y se ha ido mejorando este tema, pero en el campo laboral la jurisprudencia es escasa y siempre hablan del principio de irrenunciabilidad el cual gozan los trabajadores.

Como se ha podido observar, anteriormente la conciliación en el derecho laboral era un requisito de procedibilidad, pero posteriormente se declaró inconstitucional este precepto que así lo disponía, una de las razones principales para declarar inconstitucional este aspecto fue los costos que tenían las conciliaciones. Pero cabe resaltar que un principio de la conciliación es la gratuidad. A consecuencia las autoridades competentes para la conciliación laboral son los jueces, inspectores de trabajo, representantes del ministerio público y alcaldes, dependiendo de la ocasión, dejando a un lado los centros de conciliación ya sean de universidades debidamente confirmadas o centros de conciliación particulares.

Como complemento, un punto el cual no se puede dejar de hacer mención es la importancia de las personas que intervienen en la conciliación

laboral, trabajadores, patronos, representantes de sindicatos, conciliador, jueces y los apoderados de las partes. Es importante que todas las personas tengan la disposición de conciliar, los trabajadores de reclamar el derecho que le corresponde no extralimitándose en las pretensiones. El empleador reconociendo lo que por ley el trabajador se merece, tanto los representantes de los sindicatos como los apoderados de las partes, dejar a un lado ese espíritu pleitista, controversias en el juicio, se tiene la mentalidad que siempre tiene debe haber un vencedor y un vencido, hay que darle cabida a la conciliación.

La constitución, la jurisprudencia y la poca doctrina que hay en conciliación laboral afirma que solo se puede conciliar derechos inciertos y discutibles, es decir que la conciliación de derechos ciertos e indiscutibles no se puede. En este punto hay que señalar que sí cabe la posibilidad que se concilien los derechos ciertos e indiscutible pero que sean reconocidos en su totalidad, así como la ley los establece, sin que hay menoscabo para el trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

JUNCO VARGASJOSÉ, Roberto, La Conciliación, “Aspectos sustanciales y procesales”, Editorial Temis Cuarta Edición 2002.

Guía Institucional de Conciliación en Laboral Ministerio del Interior y de Justicia. Primera edición: octubre de 2007.

MORENO LOVERA, Luis Gabriel.
Conciliación en el Derecho Laboral y la
Seguridad Social. Librería Ediciones del
Profesional Ltda. Primera edición 2006.

GUERRERO FIGUEROA Guillermo. Teoría
General del Derecho Laboral. Sexta edición.
Editorial Leyer 2003.

LÓPEZ MORALES, Jairo. Nuevo Código
Procesal Laboral y de la Seguridad Social.
Editorial. Jurídica colombiana E.U. 2002.

GERARDO SALAZAR, Miguel. Curso de
Derecho Procesal. Tercera edición, Librería
Jurídica Wilches, Bogotá Colombia 1984.

FIERRO MANRRIQUE, Eduardo. La
Reforma del Procedimiento Laboral. Editorial
Librería del Profesional 2002.