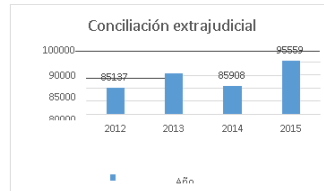


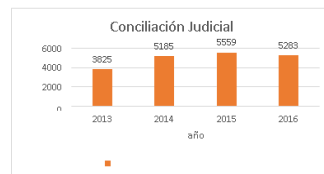
## <sup>1</sup>CONCILIACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL EN COLOMBIA.

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflicto, más usado en Colombia, ya sea en medio judiciales o extrajudiciales.

“Según el portal web del programa nacional de conciliación, los centros de conciliación en derecho reportaron durante los años 2012 a 2015 un total de 357.335 solicitudes distribuidas de la siguiente manera” (Hermes Hoyos Gutiérrez. 2018. *Crisis de la Conciliación Judicial*. U.P.B)



“En lo judicial, según la unidad de desarrollo y análisis estadístico del consejo superior de la judicatura, se reportaron a nivel nacional un total de 19.852 egresos por autos de conciliación en asuntos civiles, laborales, de familia y administrativos” (Hermes Hoyos Gutiérrez. 2018. *Crisis de la Conciliación Judicial*. U.P.B)



Su avance operativo, empezó con la expedición de la ley 23 de 1991, por medio de la cual se crearon los MASC, con el fin de lograr la descongestión en los despachos judiciales en Colombia, luego se reglamenta por la ley de 1998 y por último por la ley 640 de 2001 esta última regula y establece directrices con respecto al tema de la conciliación.

En la conciliación como mecanismo autocompositivo está implícita la autonomía de la voluntad, este es un factor enteramente necesario para que se de este mecanismo, lo cual no está reflejado en materia laboral puesto que en esta etapa procesal se refleja varios componentes que evidencian la crisis, de la conciliación en este campo, impidiendo que las partes resuelvan sus asuntos de manera autónoma. El objetivo general de este proyecto es cuestionar esta problemática y buscar posibles soluciones para su mejoramiento.

Objetivo específico, analizar las razones por la cual no resulta viable la conciliación en materia laboral

¿Cuáles son los límites y restricciones que impone la conciliación en materia laboral? Para responder a esta interrogación nos basamos en estadísticas ya realizadas por el portal web del programa nacional de conciliación, encuesta realizada por las integrantes del trabajo y las opiniones de estas.

---

<sup>1</sup>Yafa Yorleida Asprilla Moreno, Yulieth Paola Moreno Perea ( 6° semestre)

[yulieth.moreno.8330@miremington.edu.co](mailto:yulieth.moreno.8330@miremington.edu.co) , [yafa.asprilla.1057@miremington.edu.co](mailto:yafa.asprilla.1057@miremington.edu.co)

Corporación universitaria rémington, Facultad de ciencias jurídicas y políticas, programa de Derecho

## ESTADO DEL ARTE

Identificación, Revista Scielo,

Carla Saad de Bianciotti, conciliación Laboral como medio de resolución de conflicto, v.11 n.3

Maracaibo sep.2005 pág. ISSN 1315-8597

Categorías/ Variantes: Derecho Laboral, conciliación, Resolución de conflictos.

“Instrumentos de recolección de información: Existe un derecho Laboral que protege a la parte débil de la relación, el trabajador. Esta protección se traduce en principios como el de irrenunciabilidad de los derechos, con un mínimo de derechos establecidos por ley, el cual el trabajador NO PUEDE RENUNCIAR, aun si quisiera y lo firmara expresamente, atento que dicha renuncia no es válida y el acuerdo es nulo.

Resultados: Dentro de la moderna tendencia de desjudicializar los conflictos, el instituto de la conciliación parece ser el más apto para la resolución de los conflictos laborales, allí el trabajador y el empleador encuentran la posibilidad de acordar intereses, tutelados por un tercero con capacidad suficiente para otorgar la homologación del acto, preservando así el orden público traducido en el interés superior de la sociedad de preservar los derechos enunciados en el plexo normativo laboral”

Identificación: Vélez, A.U. Lerner Wasserman, M. Sardi Holguín, C. Correa Salamanca, A. Reyes Gonzales, G. F. Sánchez Zúñiga, G. A. Sandoval Peña, H. Palacios Ortiz, I. D. Galán Salcedo, J. I. y Jaramillo López, E. (2007). *Guía institucional de conciliación en laboral*. Temis.

Objetivo general: “ Es propósito de esta guía brindar igualmente herramientas claras, en un lenguaje sencillo que conduzca al conciliador por la vía más adecuada para la ejecución de su tarea, tratando de no dejar de lado la profundidad de cada uno de los temas tratados y las particularidades de la rama del derecho que estudiamos. A través de este texto buscamos transmitir dentro de la medida de las posibilidades, este espíritu en el cual posee relevancia la perspectiva constitucional, la imperatividad de los derechos fundamentales y la paz social, dentro de la cual el derecho laboral y los mecanismos alternativos de resolución de conflictos cuentan con una incidencia sin par.

Categorías/ Variables Guía, conciliación en laboral,

Instrumentos de recolección de información

Por lo mismo, el elemento objetivo de la conciliación cobra validez siempre y cuando se trate de asuntos de trabajo que puedan ser sometidos a transacción (art. 15 CST); es decir, el objeto de la conciliación en materia laboral se limita a derechos inciertos y discutibles y, por lo tanto, transigibles, renunciables y de orden privado, que no desconozcan el mínimo de derechos y garantías que se le reconocen al trabajador; de lo contrario cualquier conciliación en el campo laboral (sea judicial o extrajudicial), que desconozca estos derechos, carece por completo de validez”

Como primera limitación, nos encontramos con la autonomía de la voluntad de las partes ya que no es admitida de forma absoluta por cuanto cuenta con unas restricciones previas en la ley, esta

se limita en los derechos mínimos de los trabajadores los cuales se desprenden a la hora de conciliar de las circunstancias o situaciones de hecho.

Esta autonomía se ve limitada en la conciliación exactamente cuando, en el caso en el que las partes quieran conciliar sobre derechos ciertos e irrenunciables, esta restricción la encontramos en el artículo 53 de nuestra constitución política de Colombia, cuando el constituyente afirma lo siguiente.

“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles” (constitución política de Colombia Art 53. 7 julio de 1991.Colombia)

la conciliación en materia laboral no sería un mecanismo autocompositivo debido a que, sacrifica la autonomía de la voluntad de las partes en beneficio de una situación de orden público- jurídico; por lo que no se puede conciliar sobre derechos ciertos e indiscutibles, es decir los cuales son irrenunciables como lo ha establecido nuestra constitución política, ya que se limita a quienes podrían llevar a cabo, dichas conciliaciones, como el inspector de trabajo, para que los derechos de dichos trabajadores no sean transgredidos.

Por tal razón nos parece correcto lo dicho en la sentencia C 893 de 2001.

“Estas alternativas privadas para la solución de conflictos no deban ser impuestos unilateralmente por el estado con el fin de solucionar problemas estructurales que aquejan a la administración de justicia, porque en vez de propender por la eficacia de esta función pública, se estarían generando serios problemas prácticos producto del resquebrajamiento de la autonomía privada...” (Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia C 893. M.P Clara Inez Vargas Hernández. De 2001)

Asimismo, en la conciliación judicial, el juez tiene facultad de intervenir y oponerse a la oferta que pueda realizar el sujeto pasivo, en cuanto la misma sea desfavorable para la otra u otras partes.

También nos encontramos frente a otro componente en la conciliación judicial, ya que la misma se practica en la primera audiencia, entonces, sabemos que derechos no se pueden conciliar y citando lo señalado por la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la Sentencia 32051 de febrero del 2009:

“Son **derechos ciertos e indiscutibles** aquéllos sobre los cuales no hay duda alguna respecto a la existencia de los hechos que les dan origen y existe certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad”. (Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia 32501.M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza. 17 de febrero de 2009)

Como vemos, para que se pueda celebrar una conciliación en esta materia, se debe tener convicción de que sobre lo que se está buscando conciliar no existe certeza, esto a través de unos hechos que den constancia de ello, pero no solo unos acontecimientos simplemente enunciados, para que sean demostrados se necesitan unas pruebas que permitan que el conciliador, en este caso el juez, le sea más fácil poder discernir. Sin embargo, la práctica de pruebas no es precisamente en esa primera audiencia que se lleva a cabo, vendría siendo en la segunda, entonces queda la inquietud, de cómo se evidencia que se pueda negociar sobre lo que se busca llegar a un arreglo.

Por lo cual esto nos indica que al limitarse el alcance de la conciliación se estaría limitando también la voluntad de las partes.

En este proceso nos surgen preguntas, tales como, ¿qué tan efectiva o viable es entonces la conciliación en materia laboral?

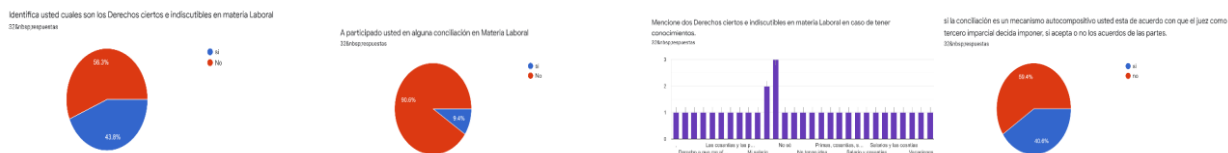
Según algunos juristas, lo más saludable para las partes es poder acudir a los MASC, ya que podrían tratar de limar las diferencias con propuestas de fórmulas de arreglo y así evitar ir a la jurisdicción ya que, sería mucho más costoso para las partes, más dilatado el camino judicial para ambos y no se obtendrían un gana -gana como en la conciliación

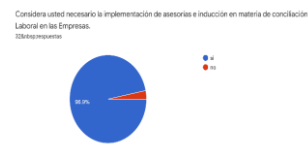
La expectativa es que las partes al utilizar las MASC puedan conciliar, pero al no llegar a un acuerdo que los satisfaga, ya en vía judicial el juez laboral intente por cualquier medio lograr la conciliación entre las partes, por lo que en últimas lo que se requiere con la conciliación, es cumplir con los principios de economía procesal y celeridad, para lograr un fin satisfactorio para las partes, entendido como un gana- gana y para los despachos judiciales en pro de no afectar el cúmulo de procesos que llegan por esta vía.

Podríamos indicar entonces que al referirnos a la pregunta que, si la conciliación es efectiva, esto va a depender de él ánimo conciliatorio entre las partes, pero también del conciliador en derecho que logre tener la capacidad de poder persuadir, entre ellos para que ambos lleguen a un buen acuerdo.

Pero haciendo un análisis de las limitaciones para la conciliación en materia laboral, y analizamos el proceso de la conciliación judicial en dicho campo, se pueden evidenciar vacíos puesto que la realidad es que la mayor parte de procesos de conciliación en esta materia son sobre derechos ciertos e indiscutibles, como por ejemplo; aquellos que se dejan plasmados en un contrato laboral firmado por las partes, en este caso el salario a devengar del trabajador, las primas y prestaciones sociales,( la seguridad social ) pero como lo mencionamos anteriormente en la conciliación extrajudicial el juez en la primera etapa no practica pruebas por lo cual hay vacíos acerca de lo que realmente se quiere conciliar, por lo que tendríamos entonces una omisión al artículo 53 de la constitución política colombiana cuando nos dice que no se pueden conciliar, derechos ciertos e indiscutibles, la otra cara de la moneda es que en este caso las partes estarían gozando de una capacidad plena de la autonomía de su voluntad para conciliar.

Nos basamos en una pequeña encuesta para conocer acerca del conocimiento de las personas acerca de estos derechos que protege la constitución en el artículo 53 y la conciliación en materia laboral, y los resultados arrojaron lo siguiente:





## Conclusión

De la anterior encuesta podemos concluir que:

En la actualidad, el principio de la autonomía de la voluntad en cuanto a la hora de conciliar se encuentra en decadencia, lo cual se debe a las restricciones que le son impuestas a la hora de darle aplicación a dicha institución en dicha materia, esta declinación afecta los propósitos propios de las partes y repercute en la conciliación como tal.

Si una conciliación es celebrada sobre derechos que son ciertos e indiscutibles, se entiende esta como nula.

Se debería crear un mecanismo policivo, con poder coercitivo para resolver los problemas de pago de salario y prestaciones sociales, entre otras, que, así como el estado protege estos derechos, sea el mismo estado, el garante de hacer que se paguen o cumplan, dichos derechos.

Debido a que hoy día, a pesar de que no se puede conciliar esta parte en laboral, la mayor fracción de tiempo nos basamos en que es mejor un mal arreglo que un buen pleito, y puesto que acudir a la jurisdicción por el pago de un salario mínimo dejado de devengar por un término de 3 meses resulta siendo más costoso si se llega a requerir contratar a un abogado, al igual que el tiempo del proceso y que se llegue a conciliar al menos el 85% del pago de este.

También se puede evidenciar que el 56.3% de los encuestados, no tienen conocimiento o alguna claridad de cuáles serían esos derechos laborales que no deberían negociarse. Al igual que un porcentaje del 90.6% de los mismos, manifiestan no haber asistido a una conciliación, esto podría ser a su vez porque quizás desconozcan dicha institución. Por consiguiente, además de que los jueces laborales antes de dar inicio a una audiencia de conciliación en el proceso expliquen con antelación y claridad sobre el procedimiento que se llevará como consiguiente a cabo, en lo cual concuerda el 96.9%. A la misma vez que en las empresas debería implementarse asesorías e inducciones en materia de conciliación laboral, lo cual sería de fundamental importancia, para mitigar ese desconocimiento en los sectores laborales, basadas en el 96.9% que les pareció excelente que está se realice.

y, por último, en base a que el 59.4% de dichos encuestados manifiestan que, si se supone que la conciliación, es un mecanismo “autocompositivo” término que entra a debatirse, el juez no debería intervenir de forma que exprese acuerdo o desacuerdo con lo que las partes quieren acordar. De este modo que todo lo anterior evidenciado en concordancia sirven para un mejor desarrollo de la conciliación y protección de los derechos ciertos, indiscutibles, indisponibles e irrenunciables.

## REFERENCIAS

Hoyos, H. (2018) *crisis de la conciliación judicial*. UPB.

Gnecco, G.J. (17 de febrero de 2009) *Sentencia 32501.M.P.* Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral.

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. *Sentencia C 893*. M.P Clara Inez Vargas Hernández. De 2001

Constitución política de Colombia Art 53. 7 julio de 1991.Colombia.

Encuesta: <https://forms.gle/BiWABpMa6jdDBNpX7>

Carla Saad de Bianciotti, *Conciliación Laboral como medio de resolución de conflicto*, v.11 n.3 Maracaibo sep. 2005 pág. ISSN 1315-8597

Vélez, A.U. Lerner Wasserman, M. Sardi Holguín, C. Correa Salamanca, A. Reyes Gonzales, G. F. Sánchez Zúñiga, G. A. Sandoval Peña, H. Palacios Ortiz, I. D. Galán Salcedo, J. I. y Jaramillo López, E. (2007). *Guía institucional de conciliación en laboral*. Temis.

constitución política de Colombia Art 53. 7 julio de 1991.Colombia