

Conflictos Laborales, Conciliación y Derechos Humanos

Industrial Disputes Settlement and Human Rights

ALCIRA ISABEL MUÑOZ OSORIO

*Abogada. Especialista en Derecho Laboral y en Derecho Administrativo.
Maestrante en Derecho Administrativo. Docente y miembro del Grupo de Investigación
Las Ventanas Rotas de la Universidad Autónoma del Caribe.
e-mail: alcysamunoz@hotmail.com*

ROCÍO VÁSQUEZ FRUTO

*Abogada y Psicóloga. Magíster en Educación. Especialista en Familia y en Gestión
de Proyectos Educativos. Docente y miembro del Grupo de Investigación Las Ventanas
Rotas de la Universidad Autónoma del Caribe.
e-mail: rociopf27@hotmail.com*

Recibido: Septiembre 23 de 2010

Aceptado: Octubre 19 de 2010

RESUMEN

Este artículo es producto del proyecto de investigación "Eficacia de la Conciliación en Materia Laboral" del Grupo de Investigación Las Ventanas rotas. Tiene como objetivo analizar los conflictos laborales, las posibilidades y dificultades del uso de la conciliación en su solución, teniendo en cuenta que el objeto de estos conflictos puede y suele estar relacionado con derechos fundamentales del trabajador. Los derechos ciertos e indiscutibles no son objeto de la conciliación, lo que redundará en una limitación de la aplicación de este mecanismo de solución de conflictos. De allí que la conciliación, no se pudiera implementar como requisito de procedibilidad en las controversias de este tipo.

Palabras clave: conciliación, conflictos laborales, derechos humanos, derechos ciertos, acuerdos.

ABSTRACT

This article as well as it is the product of the research project "Effectiveness of Conciliation Commission on Education", it aims to analyze labor disputes, the possibilities and difficulties of the use of conciliation as an alternative way of solution, taking into account that the purpose of these conflicts can often be related to workers' fundamental rights. These fundamental rights are certain and absolutes, they are not subject to the settlement, resulting in a limitation of the application of this mechanism of conflict resolution. Hence the reconciliation could not be implemented as a procedural requirement in controversies of this kind.

Key words: conciliation, labor disputes, human rights, fundamental rights, agreements.

Introducción

La conciliación ha tenido un desarrollo legislativo importante y se ha promovido con los siguientes fines: descongestionar los despachos judiciales; facilitar el acceso a la justicia y dar una rápida y eficaz solución a los conflictos que se presentan en diversas áreas de interacción del ser humano. Después de 18 años de la ley 23 de 1991, que fortaleció la conciliación en el país, y generó un desarrollo legislativo importante, es oportuno preguntarse, si este mecanismo ha cumplido sus objetivos, es decir si se han logrado solucionar los conflictos, si se llega a acuerdos en las audiencias y si hay forma de seguimiento a estos acuerdos.

La investigación pretende establecer cuál es el grado de eficacia de la conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, en la jurisdicción laboral y demás entidades competentes en Barranquilla, y para ello es importante profundizar teóricamente en el análisis de los conflictos laborales, así como de los derechos humanos que pueden estar involucrados en estos conflictos. Este artículo realiza ese análisis tratando de aportar una visión interdisciplinaria tanto del conflicto laboral, como de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos.

Caracterización de los Conflictos laborales

A continuación se describen algunas de las características de los conflictos laborales, teniendo en cuenta las condiciones particulares del ámbito laboral. Es decir, tratar de comprender los que significa y el impacto que tienen los conflictos laborales. García Villegas puede ilustrar esto cuando comenta: "Significa estudiar las condiciones bajo las cuales los daños se perciben o pasan sin ser percibidos, y la forma en que la gente responde ante la experiencia de de la injusticia y el conflicto"¹. Existen varias clases de conflictos laborales según las relaciones implicadas y el objeto del conflicto. Así encontramos, conflictos Individuales o colectivos de carácter jurídico, el interés u objeto del conflicto, puede ser de un trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o entidad. El conflicto puede referirse a la interpretación o cumplimiento de una norma laboral.

Otro que se puede presentar es el conflicto laboral Individual de carácter económico, esto implica las condiciones

específicas de remuneración del trabajo. Los conflictos laborales Colectivos de carácter jurídico, son aquellos en que se defienden intereses grupales. Los conflictos Colectivos de carácter económico, se refieren a la discusión sobre condiciones de trabajo que cobijan a todos los trabajadores.

También se pueden encontrar conflictos entre trabajadores y sindicatos, entre sindicatos y el estado, en especial en el desarrollo de ciertas actividades como el estudio de reformas de ley, discusión acerca del salario mínimo mensual vigente, y políticas relativas a la seguridad social como requisitos para la pensión.

Relaciones laborales y relaciones de poder

Los sujetos que se encuentran inmersos en una situación de conflicto laboral, se encuentran en posiciones distintas en cuanto al poder. Así se presentan luchas de poder en las organizaciones que solamente satisfacen intereses personales y que redundan en perjuicios para el desempeño y el logro de los objetivos de la empresa o entidad de que se trate. Estas luchas pueden tener como objetivos, entre otros los siguientes: intereses económicos, el reconocimiento de instancias superiores, ganar el respeto de los grupos de trabajo, demostrar capacidad de decisión frente a otros.

La ambición de poder o el creer que alguien disputa el poder que supuestamente se tiene, puede llevar a las personas a pasar por encima de valores y principios tanto personales como de las organizaciones, afectando la parte emocional y atacando la integridad física o psicológica, de las personas involucradas.

En las organizaciones suelen presentarse dificultades cada vez que se debe iniciar un cambio, que a su vez se promueven por nuevas tendencias que se enfrentan con las tradicionales, que exigen un compromiso y un cambio de paradigma, que resulta ser un desafío para los administradores e ingenieros industriales que manejan este tipo de procesos. Pero los cambios pueden estar relacionados con factores legales, como las reformas laborales que impactan a quienes se encuentran vinculados al sistema de una manera y deben cambiar su contratación o forma de vinculación.

Intereses y expectativas de las partes

La comunicación en los conflictos laborales, es un punto clave, pues en los problemas de comunicación, puede encontrarse el origen de muchos conflictos y sin lugar a dudas es allí también donde puede encontrarse la solución. Una buena comunicación efectiva y asertiva, puede

¹ Abel, RICHARD. FELSTINER William L. SARAT, Austin. *Origen y Transformación de los conflictos: reconocimiento, acusación, reclamación...* en García Villegas, Mauricio. Sociología Jurídica. Teoría y sociología del derecho en estados unidos. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. 2001. Pág. 42.

servir para prevenir eventuales o potenciales situaciones de conflicto. Por ello se debe privilegiar en el contexto laboral la comunicación, de modo que no haya lugar a equívocos, ni en las directrices, ni en las tareas cotidianas.

A través de la comunicación se pueden descubrir las verdaderas expectativas y necesidades de las partes en conflicto, de manera que se les oriente hacia la solución, dentro de un estilo de negociación ganar-ganar.

Objeto de los conflictos laborales

El objeto de los conflictos laborales suele referirse a aspectos económicos, reflejados en las condiciones contractuales que rodean la actividad desempeñada, el salario, la falta de pago, el atraso en el pago, el incumplimiento en la suma estipulada, o en las obligaciones prestacionales. También pueden tener origen en las condiciones de trabajo, la falta de recursos para desempeñar la labor, u otras circunstancias materiales.

El salario como remuneración o recompensa tiene gran importancia en las relaciones laborales, pues “la remuneración no solo busca recompensar a las personas, sino, hacerles más fácil la vida. La oferta de beneficios y servicios a los empleados es una forma indirecta de remuneración. Los beneficios son regalías y ventajas concedidas por las organizaciones a sus empleados como pago adicional a los salarios. Son facilidades que ahorran tiempo, dinero y esfuerzo a las personas. Los planes de beneficio surgieron como una alternativa paternalista y unilateral para mantener personas y reducir la rotación y el ausentismo. En la actualidad forman parte de la competitividad organizacional para obtener y mantener talentos”².

Sin embargo, detrás de estos aspectos se pueden encontrar otros que tienen que ver con lo afectivo, con la necesidad de reconocimiento, con el sentido de pertenencia, entre otros, los cuales, en un momento dado pueden obstaculizar una posible negociación, es decir una conciliación entre las partes cuando ello sería posible. Más recientemente se ha reconocido como origen del conflicto laboral el trato de los empleadores hacia los trabajadores, cuando éste es discriminatorio o cuando configura alguna de las posibles conductas de acoso laboral.

La legislación Colombiana ha definido el acoso en el contexto laboral como “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleador o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, enca-

minada a infundir miedo, intimidación terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo”³.

Anteriormente, Heinz y Leymann habían estudiado en la década de los ochenta, este tipo de conductas, las cuales definieron con del término Mobbing, como una manifestación de violencia entre adultos en el espacio laboral. Este término proviene del verbo inglés “to mob” que significa “acosar”, asaltar, atropellar, atacar. M^a France Hirigoyen, psiquiatra que ha acuñado y generalizado el término de acoso moral en el trabajo lo define como: Toda conducta abusiva como gestos, palabras, comportamientos o actividades que atente, por su repetición o sistematización a la Dignidad, integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro el empleo de esta, o degradando el clima de trabajo.

Una de las primeras legislaciones que consagró el acoso laboral, fue la legislación española, en el año 2001, como acoso moral, definiéndolo como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado, es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío. Entre las principales conductas se encuentran, el acoso laboral horizontal, el cual se da entre colegas del mismo rango o estatus; acoso laboral descendente, cuando el agente agresor, es el superior jerárquico y el acoso laboral ascendente, cuando el agente agresor es un subordinado, es lo menos frecuente, pero se pueden presentar casos.

Es importante tener en cuenta en este análisis del conflicto laboral los asuntos de género, que están relacionados con la situación antes mencionada de acoso laboral, así como con las situaciones de discriminación en la contratación y en el salario. Es decir, que el ámbito de los conflictos laborales no escapa de la problemática de la discriminación de género, antes por el contrario es uno de los sectores en que se manifiesta con mayor claridad y ocurrencia...

Impacto de los conflictos laborales

El impacto de los conflictos laborales en la dinámica social de un país es sumamente significativo, pues está relacionado con la economía, la política, el ámbito jurídico y por supuesto el social. El derecho del trabajo es un derecho social, un derecho individual y un derecho colectivo, necesario para asegurar la supervivencia y más allá de eso la convivencia, puesto que quienes no tienen acceso a oportunidades de trabajo, o a condiciones dignas para

² CHIAVENATO, Idalberto. *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill- Bogotá. 2004, pág. 299.

³ Ley 1010 de 2006.

desarrollarlo, quedan poco a poco en situación de marginalidad social, es decir que entran a fortalecer las filas de desempleados, y de marginados sociales, en condiciones muchas veces de pobreza extrema y esa situación puede contribuir al aumento de la criminalidad y de la violencia social.

Para corroborar esto, es útil hacer referencia a lo planteado por la Central de Trabajadores de Argentina en su informe sobre el 2009: "La tendencia hacia la descentralización de los conflictos laborales se verifica, por un lado, en la existencia de una amplia mayoría de conflictos circunscriptos a una empresa, que representan el 78% del total, mientras que solo el 22% restante alcanza a una región o actividad. En segundo lugar, continúa verificándose un crecimiento de los reclamos promovidos por sindicatos locales o seccionales, que explican el 64% de los casos (frente a un 51% el año anterior), y en la caída de los conflictos encabezados por federaciones o uniones de ámbito nacional, que alcanzaron al 22% del total (frente a un 34% el año 2008). Asimismo, persiste una importante cantidad de conflictos (un 14% del total) llevados adelante por trabajadores donde no se consigna la presencia de representantes sindicales o se trata de colectivos que poseen una representación de hecho (muchas veces opuesta a la conducción de la organización sindical) construida en el desarrollo del propio conflicto"⁴.

"El cambio en el origen de los conflictos constituye la modificación más significativa respecto de los años anteriores. En tal sentido, en el sector privado los reclamos vinculados a situaciones de crisis (despidos, suspensiones, falta de pago de salarios, etc.) se encontraron presentes en el 55% de los casos, y los conflictos exclusivamente referidos a ellas explican el 46% del total, lo que implica una duplicación con relación al año anterior. Por el contrario, los conflictos por reivindicaciones económicas tan solo están presentes en el 32% de los casos relevados. Al mismo tiempo, persiste una importante cantidad de conflictos por representación (prácticas antisindicales, los conflictos intrasindicales y las disputas de encuadramiento), en torno al 20% del total"⁵.

El trabajo es un área importante del desarrollo humano pues tiene varios roles importantes, el trabajo es uno de los derechos de las personas, y de los más importantes ya que a través de él, los seres humanos pueden satisfacer sus necesidades. En este punto hay que anotar que las necesidades no son solo las básicas de subsistencia, también están las de reconocimiento, las de desarrollo profesional.

Por otro lado el trabajo es un indicador de estatus y factor de movilidad social, pues permite que las personas puedan mejorar sus condiciones de vida, pasando de un estrato a otro, de una clase social a otra, capacitándose, aumentando sus ingresos y jalonando el progreso de su grupo familiar.

Por lo anterior se plantea que existe una dimensión social de los conflictos laborales o más allá de ello, los conflictos laborales son en esencia conflictos sociales, puesto que influyen en el desarrollo social, lo facilitan, cuando las soluciones permiten el logro de avances en las políticas de empleo, remuneración, garantía de derechos en general; o lo obstaculizan cuando no hay condiciones favorables para el trabajo.

De otro lado es importante analizar que los procesos laborales son de los más largos en la administración de justicia, y esta es una de las áreas más congestionadas. Por ello la aplicación de la conciliación y el trabajo preventivo que se pueda hacer es sumamente importante.

La conciliación en el ámbito laboral

La aplicación de la conciliación en el ámbito laboral no es nueva, pues se ha utilizado históricamente, de hecho, la conciliación es uno de los principios del derecho laboral cabe resaltar que hoy día ha cobrado fuerza este sistema para la solución los conflictos que se presenten como resultado de una relación laboral. Con la conciliación se han dado grandes avances, por la facilidad que tienen las partes involucradas en el conflicto para dar fin a esté de una manera sana y pacífica, evitando largos procesos que al final en algunos casos conducen a situaciones perjudiciales para el elemento menos favorecido dentro de la relación laboral.

La Constitución Política Colombiana es el principal fundamento jurídico que puede reseñarse en materia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos y en especial de la conciliación. En ella se encuentran referentes importantes como el Preámbulo que manifiesta que la Constitución se decretó, sancionó y promulgó "con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo". Solo en este aparte, se encuentran aspectos relacionados con el objeto de estudio de esta investigación, como la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz.

De igual manera, la Constitución en su artículo 1 dice que "Colombia es un Estado social de derecho", y continúa

⁴ <http://www.cta.org.ar/base/article14967.html>

⁵ <http://www.cta.org.ar/base/article14967.html>

diciendo “fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. Nuevamente aparece el trabajo, como objeto de interés del Constituyente, sin duda necesario para el goce de otros derechos, y se relaciona en este artículo con el respeto a la dignidad humana y la solidaridad, principio del derecho laboral.

Por otro lado, entre los fines esenciales del Estado, y entre ellos se resalta: “promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”. Esa prosperidad general es impensable sin posibilidades y oportunidades de trabajo digno en la población. Por otra parte la convivencia pacífica se promueve con el uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como es el caso de la conciliación.

El Art. 53. establece los principios básicos constitucionales en materia laboral, que deben orientar el quehacer de los operadores jurídicos, estos son: 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; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Más adelante el mismo artículo dice “El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

En cuanto a la conciliación y los demás mecanismos de solución de conflictos, el Artículo 116 en su inciso 4º manifiesta que “Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley”. De esta manera la Constitución se convierte en el fundamento jurídico de mayor importancia para el tema de esta investigación al lado de las leyes 23 de 1991, 446 de 1998 y la Ley 640 de 2001. “Conciliar quiere decir componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí” o sea que

conciliar en una diferencia de naturaleza jurídica, es acordar una solución entre las partes en discordia con la intervención de un funcionario que actúa como conciliador o amigable componedor, arreglo que termina un pleito o prevé uno eventual, lo cual permite una rápida solución de conflictos”⁶.

Desde la perspectiva legal, la conciliación en sentido general, es “un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador” (art. 64, Ley 446 de 1998); La Corte Suprema de Justicia ha planteado que la conciliación en materia laboral no solamente es un medio frecuente de resolución de conflictos laborales ante un funcionario competente (juez o inspector del trabajo), sino que, además, tiene el efecto de acabar con el litigio, dado que el acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada.

Los conflictos laborales tienen características especiales, como la relación de dependencia que se presenta, las partes son sujetos de una relación de trabajo, las normas que regulan dichas relaciones son normas del derecho laboral. Por otra parte se clasifican en conflicto de intereses, de naturaleza económica, de naturaleza jurídica, conflictos individuales y conflictos colectivos. Las expectativas, las condiciones de vida, el logro, la necesidad de reconocimiento, son aspectos de tipo social que también hacen parte de los conflictos laborales. Conviene tenerlos en cuenta para el intento conciliatorio. Los anteriores constituyen los avances teóricos de esta propuesta de investigación.

Obligatoriedad prejudicial de la conciliación en materia laboral

Desde el año de 1991, en Colombia se quiso implementar la conciliación de manera obligatoria para la solución de los conflictos derivados de las relaciones laborales como un mecanismo alternativo para solucionar este tipo de situaciones.

Más adelante la ley 446 de 1990 estableció la conciliación como un requisito de procedibilidad, en el ámbito laboral.

En sentencia de la Corte Constitucional de 1999 (C-160) se declararon inexecutable los art 68,82, 85 y 87 de la ley 446 de 1990, los cuales indicaban que la conciliación era un requisito de procedibilidad para solucionar los con-

⁶ DÍAZ DAZA, Víctor Julio. *Nuevo Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Ediciones Uninorte. 2002. pág. 38.

flictos que se suscitaban como resultado de una relación de subordinación. Finalmente considera la Corte que: "En esta oportunidad no se ha limitado exclusivamente a la confrontación de las normas acusadas con los textos de la Constitución, pues, aparte de la comparación que es de rigor en los procesos de constitucionalidad considero que, con el fin de asegurar la vigencia y efectividad del derecho fundamental de acceso a la justicia y la prevalencia de lo sustancial sobre lo formal, debía penetrar en el mundo fáctico dentro del cual las normas referentes a la conciliación prejudicial debían ser aplicadas, y de ahí dedujo que se afectaba el núcleo esencial del referido derecho ante la ausencia de los instrumentos materiales y personales requeridos para asegurar la operatividad de esta modalidad de conciliación"⁷.

Por otra parte, la "Corte consideró que la conciliación prejudicial como requisito de procedibilidad, en cuanto comportaba una limitación al acceso a la justicia, debía someterse a unos requisitos básicos, con miras a asegurar que dicho acceso quedará suficientemente resguardado o garantizado y no sujeto a contingencias inciertas, como las anotadas, algunas de ellas libradas a la apreciación y al criterio subjetivo de los operadores jurídicos. La declaración de inexecutable de las normas mencionadas obedeció no sólo a la ausencia de los mecanismos operativos requeridos para su realización práctica, sino a la circunstancia de que sus prescripciones normativas no contenían los elementos mínimos requeridos para garantizar de manera real y efectiva el principio constitucional de acceso a la justicia. Por lo tanto, en cuanto dicho acceso quede garantizado, no hay inconveniente en que el legislador vuelva a regular la conciliación laboral prejudicial, la cual, no es por sí misma inconstitucional"⁸.

Siguiendo estos lineamientos, el Congreso de la República expidió la Ley 640 de 2001, donde, con base en los argumentos esbozados por la Corte en el año de 1999 y siguiendo las recomendaciones realizadas en la sentencia C-160, se promulgaron Normas tendientes a descongestionar los despachos judiciales, dentro de las cuales se incluyó la conciliación prejudicial obligatoria en materia laboral.

Más tarde en sentencia proferida por la misma corporación en el año de 2001 mediante la sentencia C-893 de la doctora Clara Inés Vargas Hernández, se volvieron a declarar inexecutable los artículos de la citada ley que al respecto contenían aspectos sobre la conciliación como requisito previo al proceso, invocando el principio de gratuidad aplicable en la jurisdicción del trabajo y de la

seguridad social, lo anterior en aras de proteger al trabajador y evitar, así, que a este por ser el elemento menos favorecido dentro de la relación laboral le toque asumir los costos que implica la realización de la conciliación⁹.

No obstante lo anterior, dentro del proceso laboral se da la conciliación judicial teniendo en cuenta que la primera audiencia se denomina "Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio", no quiere decir esto, que en esta primera audiencia las partes deban llegar a un acuerdo conciliatorio. En el caso de llegar a un acuerdo conciliatorio, este puede darse en forma total ó parcial¹⁰. No obstante dentro del proceso laboral las partes de común acuerdo, podrán solicitar audiencia de conciliación en cualquier momento.

El artículo 11 de la Ley 1149 de 2010. Indica lo siguiente: "Contestada la demanda principal y la de reconvencción si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda. Para efectos de esta audiencia, el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija"¹¹.

Es importante tener en cuenta. Que en la audiencia de conciliación se observarán las siguientes reglas:

Si alguno de los demandantes o de los demandados fuere incapaz, concurrirá su representante legal. Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para celebrarla, la cual será dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha inicial, sin que en ningún caso pueda haber otro aplazamiento

Excepto los casos contemplados en los dos (2) incisos anteriores, si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación, el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:

1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.

⁷ Sentencia C-160 de 1999 de la Corte Constitucional.

⁸ Sentencia C-160 de 1999 de la Corte Constitucional.

⁹ Sentencia C-893 de 2001 de la Corte Constitucional.

¹⁰ Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, Art. 77.

¹¹ *Ibid.* Pág.77.

2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión. Las mismas consecuencias se aplicarán a la demanda de reconvencción.
3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.
4. En el caso del inciso quinto de este artículo, la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente.

Instalada la audiencia, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez los invitará para que en su presencia y bajo su vigilancia concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, deberá proponer las fórmulas que estime justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión. En esta etapa de la audiencia sólo se permitirá diálogo entre el juez y las partes, y entre estas y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación.

Si se llegare a un acuerdo total se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso. El acuerdo tendrá fuerza de cosa juzgada. Si el acuerdo fuese parcial se procederá en la misma forma en lo pertinente.

El Código Procesal Laboral establece que en caso de fracasar la audiencia de conciliación y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia podrá decidir las excepciones previas conforme a lo previsto en el artículo 32 y adoptará las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias.

También requerirá a las partes y a sus apoderados para que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto en el cual desechará las pruebas pedidas que versen sobre los mismos hechos, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial.

Igualmente, si lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las excepciones de mérito. Si en la audiencia o en cualquier etapa del proceso resultan probadas con documento pretensiones de la demanda que versan sobre derechos ciertos e irrenunciables de trabajador, el juez

ordenará el pago y el proceso continuará en relación con las demás pretensiones. Continúa la etapa de pruebas y una vez terminada se señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, que habrá de celebrarse dentro de los tres (3) meses siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas en la audiencia de trámite y juzgamiento; y respecto al dictamen pericial ordenará su traslado a las partes con antelación suficiente a la fecha de esta audiencia.

Los derechos humanos en el contexto laboral

Los derechos sociales como el derecho al trabajo y el derecho a la seguridad social, tienen una gran importancia, en la materialización y sostenibilidad del Estado Social de Derecho, puesto que son definidos como derechos de segunda generación, o derechos económicos, sociales y culturales. “Una cierta ambigüedad rodea la expresión «derechos económicos sociales y culturales. Su significado no es unívoco. Siendo recogidos como tales derechos, tanto por los ordenamientos jurídicos como por la doctrina derechos de naturaleza muy heterogénea”¹².

Así se encuentran derechos relacionados con la asociación, con la posibilidad de ejercer profesión u oficio, con la educación, entre otros. De allí que Santagati dice: “Por otra parte no existe tampoco acuerdo en la doctrina acerca del problema de cómo delimitar qué clase de derechos son económicos y cuales otros son sociales: así el derecho al trabajo o el derecho a la seguridad social pueden ser tanto económicos como sociales”¹³.

“En el siglo XIX es donde podemos situar las primeras reivindicaciones de los derechos económicos y sociales, con la aparición del proletariado como protagonista histórico y debido al creciente proceso de industrialización. Las primeras consecuencias de la Revolución Industrial habían dado lugar a condiciones de trabajo durísimas y muchas veces inhumanas que ponen de manifiesto la insuficiencia de los derechos individuales si la democracia política no se convertía además en democracia social”¹⁴.

En el análisis histórico del surgimiento de los derechos económicos y sociales, en especial del derecho al trabajo y a la seguridad social, aparece como un factor de gran importancia su consagración en la Constitución Mexicana en el año de 1917, la cual ejerció su influencia en las Constituciones posteriores en Centro y Suramérica.

¹² SANTAGATI, Claudio Jesús. Manual de Derechos Humanos. Ediciones Jurídicas Buenos Aires. 2006. Pág. 66.

¹³ *Ibíd.* Pág. 66.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 67.

En 1918 se expide la Declaración de los Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado de Rusia que proclama sólo derechos sociales, que se mantienen en las Constituciones de 1925 y de 1936, denominada Constitución de la Unión de las Republicas Socialistas Soviéticas de 1936. Posteriormente se fortalecen estos derechos propios del ámbito laboral a través de la creación de la Organización Internacional del Trabajo. España hace el reconocimiento constitucional de estos derechos en 1931, siguiendo el modelo germánico de la Constitución de la República de Weimar. En este recorrido histórico se encuentran más adelante la Constitución de Francia de 1946; la alemana en 1949 y la italiana en 1958¹⁵.

Como una función de los derechos económicos, sociales y culturales, categoría a la cual pertenecen los derechos al trabajo y a la seguridad social, se reconoce la posibilidad de contribuir al equilibrio social y contribuyendo a disminuir la brecha entre los grupos sociales, al garantizarles el goce de una vida digna. AL respecto, la Corte Constitucional ha dicho: "...en el estado social de Derecho la igualdad material es determinante como principio fundamental que guía las tareas del estado con el fin de corregir las desigualdades existentes, promover la inclusión y la participación y garantizar a las personas o grupos en situación de desventaja el goce efectivo de sus derechos fundamentales"¹⁶.

Precisamente, durante cierto tiempo, después de la segunda guerra mundial y en algunos países, las prestaciones sociales se dieron de manera obligatoria y con una tendencia garantista desde lo público, pero con posterioridad y desde la década de los ochenta aparece la tendencia a la privatización, cuando se daban los primeros asomos de la corriente neoliberal y de la globalización.

En este sentido "Simonsen destaca que en el campo de la seguridad social existe la necesidad de separar bienes públicos de bienes privados. Según él la salud y la asistencia social se deben tratar como bienes públicos, es decir, ofrecerlas en igualdad de condiciones a quien necesite de ellas, independientemente de cualquier contribución. Como tal, deben ser financiadas con impuestos generales. La jubilación, además del nivel estrictamente asistencial, es un bien privado que deben financiar los asalariados y las contribuciones de empresas sobre la nómina (contribuciones indirectas de los empleados, que gravan el costo de la mano de obra) según él la previsión debe ser administrada como seguro privado en régimen de capitalización, como los fondos de pensión privados: las jubilacio-

nes de cada generación son pagadas con los intereses de las reservas técnicas constituidas con las contribuciones realizadas en el pasado por esa misma generación"¹⁷.

Con el tiempo se ha generado toda una teoría de los derechos humanos, y de los derechos fundamentales específicamente, y esta fundamentación se ha hecho desde diferentes enfoques. Al respecto puede decirse que "...es importante, por lo menos, mencionar que desde la sociología, la economía y la política se han planteado construcciones teóricas que tratan de "fundamentalizar" los derechos sociales a través de la utilización de conceptos como el de "las necesidades" que tienen los individuos y que deben ser satisfechas por el estado, o el de la "igualdad y justicia social" para todos los ciudadanos".

Según las sentencias T 111/94, T 522/00, T151/00, T668/98, C247/01, 608/1996, T1001/99 se considera que el derecho a la Seguridad Social de las personas de la tercera edad es un derecho constitucional fundamental y esta afirmación está sustentada en que el estado colombiano, como estado social de derecho, debe ser garante y promotor del respeto por los derechos humanos y los valores que los sustentan.

Conclusiones

Los conflictos laborales son conflictos de interés social por el objeto que se encuentra en juego, por el impacto que generan en el desarrollo de una sociedad y por las diferentes situaciones que los generan y que en algunas ocasiones se relacionan con derechos fundamentales. Por otra parte la conciliación es de la esencia del derecho laboral y una instancia sugerida para dirimir los conflictos relativos a controversias surgidas en el ámbito del trabajo, pero que a pesar de ser una institución jurídica de gran importancia y el mecanismo de solución de conflictos de mayor desarrollo legal en el país, tiene sus limitaciones en materia laboral, cuando se encuentran involucrados derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables.

Sin embargo, a comienzos de este siglo, el legislador quiso consagrar la conciliación en materia laboral, como requisito de procedibilidad, pretendiendo además de des congestionar los despachos judiciales, agilizar y facilitar el acceso a la justicia en una rama caracterizada por la demora en los procesos, como ha sido la laboral. Fue la jurisprudencia, la que puso freno a esta situación al considerar que se violaban derechos ciertos e irrenunciables al exigir la conciliación como un requisito de procedibilidad.

¹⁵ *Ibíd.*, pág. 67.

¹⁶ Sentencia C-1064 de 2001 de la Corte Constitucional.

¹⁷ CHIAVENATO, Idalberto. *Ibíd.*em.

En lo que se refiere al ámbito laboral, se han considerado como derechos fundamentales, entre otros, el derecho al trabajo y a la seguridad social. En cuanto al trabajo, por su función de generar la posibilidad de alcanzar una vida digna; y en cuanto a la seguridad social y todo lo que ello implica, porque la salud, la pensión y la prevención de riesgos profesionales, influyen en la calidad de vida del individuo y son requisitos para garantizar el derecho a la vida y a una vida digna especialmente.

De acuerdo al Art 53 da la Constitución Política el Estado debe garantizar el derecho a la seguridad social incluyendo la pensión para asegurar el bienestar en una etapa crucial de la vida, ya que el incumplimiento de este precepto constitucional sería una amenaza que vulneraría derechos fundamentales, tales como el derecho a la seguridad social, el derecho a la vida, el derecho al mínimo vital y el derecho a la dignidad humana, entre otros.

Es pertinente anotar, que la esencia del Estado Social de derecho es la protección de aquellas personas más vulnerables en relación con sus derechos, y por tanto es deber del estado garantizar el derecho a la pensión. Así se encuentra consagrado en el art 13 de la ley 100 de 1993.

En el estado social de derecho es sumamente importante tener presente que el trabajo y la seguridad social, no solo se entiende como un derecho para el presente, sino que debe asegurar el futuro, toda vez que este puede ser incierto, pues, en la mayoría de los casos los ingresos que se obtienen, provenientes de las pensiones, son los únicos que reciben algunas familias para cubrir las necesidades básicas de las mismas. Y es por ello que la omisión a su pago atenta contra la dignidad humana. Cabe resaltar que las necesidades básicas son las que generan satisfacción y garantizan las condiciones mínimas para alcanzar el bienestar de las personas.

En ese sentido la Corte constitucional ha reiterado que las personas de la tercera edad están físicamente y, en algunos casos, mentalmente imposibilitadas para obtener ingresos que le permitan tener una calidad de vida acorde a la dignidad humana.

Si bien la ética de la negociación aplicada a la conciliación tiene como una de sus vertientes la teoría y los principios de los derechos humanos, queda planteada la contradicción que se presenta en materia laboral, en la cual, cuando un conflicto involucra violaciones a los derechos fundamentales, no conciliar, es cuestión de derechos humanos.



Referencias

ABEL, Richard. FELSTINER William L. Sarat, Austin. 2001. *Origen y Transformación de los conflictos: reconocimiento, acusación, reclamación*, en García Villegas, Mauricio. Sociología Jurídica. Teoría y Sociología del Derecho en Estados Unidos. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Constitución Política Colombiana. Editorial Temis. Bogotá

Código Laboral Colombiano. Editorial Temis. Bogotá

Código de Procedimiento Laboral colombiano. Editorial Temis. Bogotá

CERÓN CORAL, Jaime. PIZARRO JARAMILLO, Esteban. 2007. *El Arbitraje Laboral*. Editorial Temis. Bogotá.

CHIAVENATO, Idalberto. 2004. *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill- Bogotá.

GIRALDO ANGEL, Jaime. 2004. *Mecanismos alternativos de solución de conflictos –La Justicia Comunitaria*. Librería Ediciones del Profesional. Bogotá.

HERNÁNDEZ, SOLER Jairo. 2005. *La seguridad social en pensiones y salud en Colombia*. Ed. Temis. Bogotá.

HOYOS BOTERO, Consuelo. 2005. *La conciliación. Un modelo bioético hermenéutico*. Señal Editora. Bogotá.

DIAZ DAZA, Víctor Julio. 2002. Nuevo curso de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social. Ediciones Uninorte. Bogotá.

LEWIS, Leslie P. 1995. *Como resolver conflictos. Como prevenir y resolver conflictos en su empresa*. Ediciones Folio.

RODRÍGUEZ CAMARGO, Gregorio. 1996. *Curso de derecho procesal laboral*. Novena Edición. Ediciones Librería del Profesional.

SANTAGATI, Claudio Jesús. 2006. *Manual de Derechos Humanos*. Ediciones Jurídicas Buenos Aires. <http://www.cta.org.ar/base/article14967.html>

Sentencia C-160 de 1999 de la Corte Constitucional.

Sentencia C-893 de 2001 de la Corte Constitucional.

Sentencia T- 111 de 1994 de la Corte Constitucional.

Sentencia T- 522 de 2000 de la Corte Constitucional.

Sentencia T-151 de 2000 de la Corte Constitucional.

Sentencia T668 de 1998 de la Corte Constitucional.

Sentencia C-247 de 2001 de la Corte Constitucional.

Sentencia T-1001 de 1999 de la Corte Constitucional.