

La Amigable Composición en el Derecho Laboral Colombiano



UNIVERSIDAD LIBRE
SECCIONAL SOCORRO

Rubén Elías Rada Escobar¹
Jarlington Fernando Capacho²

RESUMEN

En el presente artículo se una profundiza sobre la pertinencia de regular el mecanismo alternativo de la Amigable Composición dentro del régimen laboral Colombiano. Previamente haremos una breve reseña sobre la congestión judicial de la Sala Laboral de la Corte, Analizaremos los antecedentes de la figura y desglosaremos las características que pueden servir de base para que se constituya un modelo adecuado en el derecho laboral. Se estudiarán algunos aspectos puntuales referentes a los derechos ciertos e indiscutibles en el convenio de composición y al contrato de transacción. Así mismo, se hará propuesta sistemática a manera de proyecto de ley.

Palabras Clave.

Amigable Composición, Mecanismos de Solución de Conflictos, Garantías Procesales, Descongestión Judicial.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

Dentro del problema de investigación es fundamental tener en cuenta los resultados de la finalización del conflicto dentro de la relación de trabajo, por lo que se plantea el siguiente interrogante ¿Cuáles son los efectos de regular la amigable composición en la legislación laboral colombiana y qué beneficios representa para los sujetos de la relación laboral?

1.2. Hipótesis

Como hipótesis alternativas se plantea las siguientes afirmaciones: a) la amigable composición permite economizar tiempo y esfuerzo al regular la figura mencionada en el ámbito laboral porque se agiliza la solución de la controversia entre trabajador y empleador. b) la amigable composición permite descongestionar el escenario procesal laboral al zanjar las diferencias entre los sujetos laborales, lo cual permite que los Jueces y Magistrados se

enfocan en los conflictos de mayor complejidad.

1.3. Justificación

La amigable composición dentro del escenario laboral constituye un acierto jurídico puesto que le ofrece al trabajador y al empleador que no se desgasten en trámites y procesos que postergan la vigencia del conflicto. Aunado al hecho que se invierte muchísimo dinero en honorarios de abogados, papelería y diligencias para notificaciones y medidas cautelares, situación que no genera ninguna confianza en la administración de justicia, ya que los sujetos laborales están más familiarizados con la agilidad de los conflictos que con la eficiencia, por paradójico que esto parezca.

Con la regulación de la amigable composición, tendremos un contexto mucho más garantista para el trabajador, donde el común denominador sea la resolución del conflicto en lugar del debate judicial.

1.4. Objetivo general

El objetivo principal de la investigación se buscó ofrecer los supuestos normativos para la regulación de la amigable composición en el escenario laboral. Como objetivos específicos se busca comprender las características de la amigable composición engranadas en el ordenamiento laboral colombiano y determinar la proposición de la figura como una novedad en la legislación laboral colombiana.

2. METODOLOGÍA

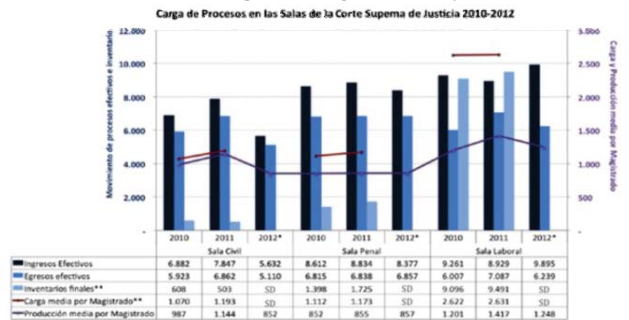
Este artículo es producto de una investigación cualitativa y jurídica de acuerdo a las normas que regulan la amigable composición, en la Jurisprudencia de las Altas Cortes, la doctrina colombiana e informes de entidades públicas en el país.

La investigación parte de los atributos de la amigable composición en el ordenamiento jurídico colombiano, así como sus diferentes reformas y complementaciones normativas, por lo que se realiza un estudio netamente jurídico.

En lo que respecta a los recursos de la investigación, analizamos la estructura y la definición de la amigable composición en la ley 1563 de 2012, que básicamente son tres artículos (Arts. 59-61); desglosamos las características y los elementos mediante los formatos del Programa Nacional de Conciliación y Arbitraje. Se tuvo en cuenta lo manifestado también por el Consejo Superior de la Judicatura en lo referente a la congestión judicial de la Jurisdicción Laboral. Por último, se analizó la doctrina laboral colombiana y los pronunciamientos de la Corte Constitucional, Consejo de Estado y la Sala Civil de la Corte Suprema. Es importante resaltar La Sala Laboral de la Corte no ha sido específica en cuanto a la amigable Composición. Sus providencias no han explicado la amigable composición como si lo han hecho el Consejo de Estado y la Sala Civil.

2.1. La congestión en la Rama Judicial Laboral – Contexto Actual.

Antes de abordar el tema en cuestión es preciso examinar la vigencia de la congestión en materia de justicia en la legislación laboral. La relevancia de esta problemática radica en evidenciar la carga administrativa y procesal que existe alrededor de los juzgados, tribunales y por supuesto, la Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral. Determinando ese contexto podremos apreciar los beneficios y las ventajas que representa regular la Amigable Composición en el ordenamiento laboral colombiano. A continuación miraremos una gráfica de la Corporación Excelencia en la Justicia cuyo sondeo fue realizado por el Consejo Superior de la Judicatura en el año 2012 sobre la congestión judicial que existe en



Fuente: Consejo Superior de la Judicatura 2012

Cálculos de Movimiento de Procesos, carga y producción media por Magistrado: Corporación Excelencia en la Justicia, 2013.

*Datos Preliminares para 2012

**No hay datos disponibles de inventario final para 2012. Los inventarios del año 2010 y 2011 fueron tomados del informe de la Rama Judicial al Congreso de la Republica 2011. La carga media por Magistrado es la razón de los

ingresos y los inventarios finales por cada plaza de Magistrado en la prevista para las Salas de la Corte Constitucional según la Ley 270 de 1996.

La congestión judicial de la Sala Laboral en relación con las demás Salas pone en entredicho la realidad del sistema judicial en lo relacionado con las garantías laborales. Para el año 2015, la presidenta de la Sala Laboral de la Corte Clara Cecilia Dueñas Quevedo Manifestaba su preocupación ante la Corte Constitucional sobre la carga inmensa que tiene la Sala para descongestionarse. Entre otros aspectos mencionaba el plan de descongestión judicial que en lugar de producir la mayor cantidad de fallos judiciales, encrudeció la congestión que ya estaba vigente:

El plan se proyectó a 4 años, y fue así como a partir de 2009 se crearon juzgados y tribunales superiores temporales para atender la crisis. Sin embargo no se adoptaron medidas que le permitieran a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia enfrentar el impacto de un significativo crecimiento de expedientes provenientes de los tribunales superiores de descongestión y de los tribunales permanentes que dada la entrada en vigencia del sistema procesal oral, aumentaron notoriamente la producción de sentencias revisables en sede de casación. Desde entonces, la congestión aumenta exponencial y desproporcionadamente desde el 2009, tal y como se muestra en las estadísticas reales a diciembre de 2014 que denotan un atraso superior a los 17 años, y que a finales del año en curso, puede superar los 19 dado que anualmente ingresan, en promedio, más de 5000 expedientes para fallos de casación. Así es, porque la Sala Laboral y su equipo de trabajo al máximo de las capacidades, emite al año cerca de 1.000 sentencias de casación (Dueñas

2015).

La problemática mencionada evidencia que ante esta ruptura del sistema procesal en materia de eficiencia para emitir fallos que les brinden justicia a los trabajadores, se busca recurrir a medios expeditos de solución de conflictos. Lo anterior representa una oportunidad para dar un impulso en el uso de la amigable composición como fórmula de solución de conflictos. Por ello se hará un análisis estructurado de la figura para el escenario laboral.

2.2. La Amigable Composición – Antecedentes Históricos y Normativos.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional en su labor creadora de derecho y como guardiana de la Constitución, ha realizado un estudio exhaustivo de los antecedentes históricos de la figura, así como también un recuento de la adopción de ésta por parte del sistema jurídico colombiano:

Ha reconocido la doctrina que el origen de la amigable composición deviene de las postrimerías del imperio romano. En dicha época, una vez superado el formalismo característico del *ius civile* y fortalecido el papel de los pretores, principalmente, en la aplicación del *ius gentium*; se ideó un mecanismo de arbitraje para solucionar las controversias entre los ciudadanos romanos y aún entre los extranjeros, cuyas fuentes jurídicas lejos de ajustarse al tenor literal de la ley, apuntaban a ideales o conceptos extralegales fundados en creencias estoicas de la razón, entre las cuales gozaban de especial ponderación las nociones de justicia y equidad. La figura a la que le encomendaba la posibilidad de resolver conflictos bajo las citadas premisas, se denominó *arbitrator* (arbitrador) (C.Const. 017/05).

Luego la Corte pasa a explicar cómo se dio la figura en el medioevo

Con posterioridad, la influencia de la Iglesia en la alta edad media permitió preservar la figura del arbitrator, pero encaminándolo a la realización de los ideales cristianos de justicia, esto es, a la búsqueda de la caridad y la conciliación como elementos fundantes del quehacer jurídico

Sin embargo, fue en la posibilidad de fallar en equidad en donde radicó la fuerza y el reconocimiento social que históricamente recibieron los arbitrator y que, con el pasar de los años, los hizo merecedores de ser llamados "amicabilis compositor" o "amigables componedores". Curiosamente dicha confianza de la que fueron objeto, similar a aquella que se origina en las relaciones de amistad, les otorgó el derecho a resolver por su propia autoridad las controversias, sin estar sujetos ni a sistemas procesales, ni a acuerdos previos de las partes, pues se entendía que estaban investidos de una autoridad tal que obligaba a las partes al cumplimiento fidedigno de lo dictaminado

a) Esta concepción de la amigable composición fue heredada por la legislación colombiana, que inicialmente la reconoció en los artículos 677 del Decreto 1400 de 1970 y 147 del Decreto 2304 del mismo año; como una expresión de tipo netamente contractual, con el propósito de distinguirla de la figura del laudo arbitral. Al respecto, y con idéntico contenido normativo, se dispuso en las normas en cita:

"Artículo 677. Amigables componedores. En los casos previstos en el inciso primero del artículo 663, podrán los interesados someter sus diferencias a amigables componedores; la declaración de éstos tienen valor contractual entre aquéllos; pero no producirá efectos de laudo arbitral". (C. Const. T-017, 2005)

De lo anterior tenemos presente que los

antecedentes en el derecho colombiano con respecto a este mecanismo se remiten al art. 677 del Código de Procedimiento Civil de 1970, el cual regulaba lo concerniente a los Amigables Componedores, igualmente se contemplaba la posibilidad de resolver controversias susceptibles de transacción, con personas capaces de transigir. Posteriormente se regulo de forma más extensa en los arts. 51 y 52 del decreto 2279 de 1989 que modificaba el código de procedimiento civil, en esa norma se definió la función del amigable componedor sin resaltar sus atributos. Al art. 51 ibídem se le agrego que las partes podrán designar a sus componedores o en su defecto deferirán a un tercero para ello. Es evidente que la nueva normatividad es más flexible, ya que como lo veremos más adelante, adiciona su aplicación a las entidades públicas, situación que no se contemplaba anteriormente.

La Ley 446 de 1998 y el Decreto 1818 de 1998 complementaron la institución y finalmente la Ley 1563 de 2012 le atribuyo más características.

2.3. Definición.

El art. 59 de la ley 1563 de 2012 define la amigable composición de la siguiente manera:

Artículo 59. La Amigable Composición es un mecanismo alternativo de solución de conflictos por medio del cual dos o más particulares, un particular o una entidad pública o dos o más entidades públicas, delegan a un tercero para que defina el alcance de los derechos y una o más entidades públicas, o varias entidades públicas, o quien desempeñe funciones administrativas, delegan en un tercero, denominado amigable componedor, la facultad de definir, con fuerza vinculante para las partes, una controversia contractual de libre disposición. El amigable componedor podrá ser singular o plural. La amigable composición podrá acordarse mediante cláusula contractual o contrato

independiente. (Ley 1563, 2012, Art. 59)

La amigable composición en el régimen laboral colombiano no ha tenido la preponderancia que otras instituciones han poseído como la Conciliación, en la legislación laboral contemplada en el art. 19 del Código de Procedimiento del Trabajo, igualmente como una etapa preliminar (Ley 712, 2001, Art. 77). En efecto, la existencia de un lineamiento concreto y autónomo de solución de conflictos eclipsa de cierta manera la posibilidad de acudir ante un juez natural.

Sin embargo, la vía ordinaria parece ser la elección ideal de todo colombiano para resolver sus diferencias o injusticias jurídicas, ya que estamos inmersos en buscar esa litigiosidad muy propias del debate jurídico, cuando en realidad disponemos de unos medios que tienen la misma finalidad. Por lo anterior queremos desmitificar tales evidencias, partiendo de uno de los mecanismos de solución de conflicto menos usados, que paradójicamente es uno de los más rápidos y económicos.

Como novedad se evidencia que la figura se extiende a entidades públicas, facultad que constituye un acierto jurídico, ya que previamente la jurisprudencia contenciosa había tenido una posición rígida al respecto (Consejo de Estado. Consulta, Concep. 1246, Mar. 16/ 2000, ratificado en Concep. Agost. 13/2009, rad. 11001-03-06-000-2009-00033-00)

En relación con los efectos del acuerdo o convenio de composición, la norma en cita alude lo siguiente:

Artículo 60. Efectos. El amigable componedor obrará como mandatario de las partes y, en su decisión, podrá precisar el alcance o forma de cumplimiento de las obligaciones derivadas de un negocio jurídico, determinar la existencia o no de un incumplimiento contractual y decidir sobre conflictos de responsabilidad suscitados entre las partes, entre otras determinaciones.

La decisión del amigable componedor producirá los efectos legales propios de la transacción. Salvo convención en contrario, la decisión del amigable componedor estará fundamentada en la equidad, sin perjuicio de que el amigable componedor haga uso de reglas de derecho, si así lo estima conveniente (Ley 1563, 2013, Art.60).

2.4. Características y Elementos.

Los atributos de la amigable composición han sido definidos de forma precisa por el Programa Nacional de Conciliación y Arbitraje, la cual destaca las siguientes características:

Hetero – Compositivo: Las partes delegan a un tercero la resolución de su controversia.

Oneroso: Se debe pagar los honorarios y gastos del amigable componedor para que se pueda adelantar el trámite.

Excepcional: Requiere pacto expreso de las partes.

No jurídico obligatoriamente: El amigable componedor no tiene que ser abogado. Puede ser cualquier persona que haya sido designado por las partes, sea un ciudadano en ejercicio y obra como mandatario de las partes. No administra justicia (Programa Nacional de Conciliación, S.f.).

La característica "excepcional" del acuerdo compositivo no debe entenderse únicamente como pacto expreso, ya que si existe regulación en la norma sobre su implementación, no será necesario incluirlo previamente en el contrato de trabajo o en el conflicto interno entre sindicato y empleador mediante una cláusula compromisoria, que es a lo que alude esta disposición. En otras palabras, regulada la amigable composición dentro de la ley laboral en sus diferentes etapas procesales y conflictos, ya no será necesaria la cláusula compromisoria, en primer lugar porque esa estipulación constituye una obligación para las partes, la cual despoja la competencia de la jurisdicción laboral. En segundo lugar porque las partes se encuentran en facultad de recurrir

a ella, previendo las engorrosas etapas procesales que postergan la controversia.

Tampoco olvidemos que dentro del escenario procesal tenemos una etapa de conciliación obligatoria que también busca la misma finalidad del acuerdo de composición (CPT Art. 77), sin embargo, ello implica que tengamos que proseguir hacia la audiencia de pruebas, trámite y juzgamiento (CPT. Art. 80). Buscamos celeridad y economía, por lo cual consideramos que si las partes tienen un contacto más directo en su conflicto es más probable llegar a un acuerdo, sin desmeritar por supuesto las garantías del ordenamiento jurídico procesal.

En cuanto a los elementos de la amigable composición establecidos por el Centro de Arbitraje y Conciliación tenemos:

- 1) Un Conflicto.
- 2) Un particular nombrado por las partes.
- 3) Delegación expresa al tercero y,
- 4) Sometimiento de las partes a lo establecido por el tercero. (Programa Nacional de Conciliación, S.f.).

Los elementos mencionados son los temas que comprenden el mecanismo en estudio. A continuación pasemos a desglosar su estructura.

2.5. La estructura del Acuerdo de Composición según el Consejo de Estado.

No se conocen antecedentes sobre los pronunciamientos de la Sala Laboral de la Corte referentes a la amigable composición aplicadas en la relación de trabajo. Pese a ello, creemos indispensable traer a colación lo manifestado por el Consejo de Estado, que ha realizado un estudio sobre la naturaleza jurídica de la amigable composición:

En este orden de ideas, los pocos pronunciamientos de la doctrina coinciden en afirmar que la amigable composición “es una institución sustantiva o de carácter contractual” y, en tal virtud, se la trata como “un contrato complejo, mixto o unión de contratos”. Así,

entonces, se afirma que la amigable composición constituye un complejo jurídico que contiene tres contratos diferentes, a saber:

a). El contrato de composición propiamente dicho, en virtud del cual las partes se obligan a someter sus diferencias a la decisión que adopten sus respectivos mandatarios, designados por ellas para tal efecto.

b). El contrato de mandato con representación, el cual es celebrado, ya no entre los contendores, sino entre cada uno de éstos y su amigable componedor o entre ellos y el componedor único; se trata, como es lógico, de un mandato con representación, en virtud del cual el apoderado se obliga a celebrar, por cuenta y a nombre de su mandante, un acto jurídico que consistirá en el acuerdo que ponga fin a la controversia.

c). El contrato de transacción o uno innominado, que es el acordado entre los componedores, en ejercicio del mandato con representación que han recibido, cuyo contenido consistirá en el conjunto de estipulaciones que ellos convengan para dar solución final a la controversia .

No obstante, también es importante anotar que existe otro sector de la doctrina que concibe a dicha institución –más que como una simple relación contractual– como “un negocio jurídico complejo, formado por varias relaciones jurídicas contractuales o no contractuales que se yuxtaponen en forma sucesiva o por etapas, originando un clásico método o mecanismo orientado a la solución de conflictos. (C.E. Abr. 4/2013, rad. 25000232600020080014102)

Dentro de la misma providencia, el Alto tribunal contencioso menciona que otros autores consideran a la amigable composición como un negocio jurídico complejo, que se van

causando o entrelazando de acuerdo a las obligaciones de las partes.

Al confirmar que no existe ningún pronunciamiento en la jurisprudencia que defina o contemple la posibilidad de acudir ante este mecanismo para definir las controversias suscitadas con la relación de trabajo entre particulares y empleadores, o entre aquellos y el estado, ello no quiere decir que le este vedada la posibilidad al trabajador, por cuanto hablamos de herramientas que buscan solucionar conflictos, entendiéndose los conflictos desde el punto de vista generalmente económico.

Nada prohíbe que entre un empleado y su patrono mediante su ejercicio de la autonomía de la voluntad especifiquen los alcances de ciertas situaciones envueltas en la vinculación con arraigo al acuerdo de composición, ya que si bien es cierto los componedores no ejercen función jurisdiccional, tienen en su deliberación la disposición para concretar el asunto con efectos de cosa juzgada. Esta última apreciación es de vital importancia, puesto que no le permite al empleador cambiar las condiciones en caso que el litigio tenga que llevarse necesariamente a la respectiva jurisdicción ordinaria.

Para adentrarnos en el análisis de la esencia del acuerdo compositivo dentro del ámbito laboral colombiano, debemos tener en cuenta el alcance que tiene para que tenga vigencia su aplicación y eficacia. Observamos algunas consideraciones que nos ofrecerán claridad al respecto.

2.6. Presupuestos del Convenio de Composición comunes a los asuntos laborales.

Tal como mencionamos anteriormente, el convenio de composición es dilucidado por un mandatario de las partes, el cual puede o no ser abogado y que su resolución conlleva el efecto de la cosa juzgada. Pues bien, consideramos que laboralmente hablando, se deben mantener las mismas condiciones de prohibición para

discutir los derechos ciertos e indiscutibles del artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo que se trate de hechos no esclarecidos, normas oscuras o ambiguas y los derechos supeditados a plazos o condiciones. Lo anterior es perfectamente entendible si tenemos en cuenta que desde el punto de vista constitucional, las garantías laborales son de estirpe pública (CST, Art. 9), razón por la cual si en la transacción y en la conciliación se contempla esta recomendación, por antonomasia debe serlo en la materia presente (Corte. Const., 2012, T-320)

2.7. Naturaleza de los derechos laborales ciertos e indiscutibles – inciertos discutibles.

La temática que veremos a continuación va íntimamente relacionada con la amigable composición en el escenario laboral, ya que estamos desglosando la estructura de los derechos que pueden convenirse, por ello es provechoso ofrecer pautas desde la doctrina colombiana. Con respecto a lo anterior, el debate no ha sido pacífico sobre qué derechos laborales pueden ser discutidos y a cuales le es vedada tal discusión. Veamos algunas posiciones sobre el particular.

En opinión de Vallejo (2009):

Debemos advertir que en ambos casos, esto es, en el de los derechos ciertos e inciertos nos encontramos frente al género de los derechos adquiridos, mas no ante el de las meras expectativas, pues estas no son derechos. En consecuencia, ¿Cuándo esos derechos adquiridos tienen uno u otro calificativo? Si bien se han ensayado varias tesis sobre su identificación, la experiencia nos conduce a aceptar una forma en particular: la de la situación probatoria del derecho. En efecto, cuando este tiene fundamento probatorio, esto es su titular está en condiciones de demostrarlo, sin duda

estamos frente a un derecho adquirido indiscutible sea que este comprendido en el Código Sustantivo del Trabajo o en cualquier otra fuente como la convención colectiva, el pacto colectivo, un contrato de trabajo o cualquier otro negocio laboral. Desde luego que si está en condiciones de demostrarlo es porque los presupuestos de su existencia están dados (p.52).

Para Vallejo (2009), si existe carencia en los medios de prueba del derecho adquirido consagrado en el Código Sustantivo Laboral o en cualquier otra norma, es un derecho discutible que admite transacción y también conciliación. Por lo mencionado se desprende que la amigable composición es igualmente admisible. También niega que las diferentes interpretaciones que se le da a un derecho social sirvan de fundamento para identificar un derecho discutible o incierto, ya que la directriz del art. 53 de la constitución política establece el principio de favorabilidad, el cual obliga al juez a preferir la interpretación más favorable al actor, situación en la que la incertidumbre desaparece. Aduce igualmente que puede haber derechos indiscutibles pero que carecen de certeza, como cuando se cumple el requisito de las semanas de cotización para una pensión de vejez y los 15 años de servicio. Sin embargo, por no tener la edad, el cumplimiento de la misma constituye un derecho incierto que podía adquirirse o no.

Por su parte, Botero establece las consideraciones siguientes:

Resulta un tanto complejo poder establecer cuando nos encontramos en presencia de un derecho incierto y discutible de un trabajador, susceptible de ser objeto de conciliación, pues en principio podría esgrimirse que corresponde a una mera expectativa o al que se encuentra en periodo de formación, y por lo tanto, no existe ninguna certeza o convencimiento de que el mismo se haya materializado en favor del asalariado, al punto de que puede

encontrarse en plena discusión o controversia judicial. (Botero, 2013, p.84)

Para Botero es intrínseco que la incertidumbre del derecho determine su discusión, por antonomasia, será indiscutible cuando éste se materialice o cumpla los presupuestos normativos.

Y como sustento de lo anterior, cita un pronunciamiento de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

El carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad. Lo que hace, entonces, que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa cualidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que este se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor, limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales (CSJ /Laboral, Dic 14/2007, rad.29332, citado por Botero, 2013, p.45)

Tanto el criterio de ambos autores como el de la Sala Laboral de la Corte parecen ir por senderos distintos en lo concerniente a los derechos ciertos e indiscutibles - inciertos discutibles. No obstante, se desglosa un criterio en común: Si los presupuestos de hecho y derecho de la pretensión están satisfechos por parte del trabajador, estaremos en presencia de un derecho cierto e indiscutible.

Existe un interrogante con respecto a la transacción de los derechos ciertos y e indiscutibles y es ¿Qué sucede si en la transacción del acuerdo de composición se discute un derecho ya reconocido y desmejorado, habrá lugar a reclamo por parte del trabajador? Para Guillermo González Charry, la respuesta es afirmativa. A su juicio:

La transacción para derechos ciertos e indiscutibles no tiene valor porque, en el fondo, es quitar al trabajador parte de su derecho, parte de lo que la ley considera que le corresponde en su integridad. De modo que, si discutido o reclamado por el trabajador antes de intentar cualquier acción judicial, el valor de un accidente de trabajo ya reconocido y calificado –para poner un ejemplo en el terreno de lo no discutible-, y esa indemnización vale dos mil pesos, firma un documento donde conste que se le pagan mil, a título de transacción, aquello ya no es una transacción sino simplemente un acto en virtud del cual el trabajador entrega la mitad de un derecho cierto, cosa que la ley no ampara. Podría por tanto, intentar una acción judicial por el excedente (González, 1998)

En síntesis, los derechos indiscutibles que hayan sido objeto de la amigable composición y que en la transacción del acuerdo sufran una desmejora, reducción, o que patrimonialmente se reconozcan por debajo de lo establecido de la norma, podrán reclamarse posteriormente, independientemente del acuerdo primitivo.

2.8. Efectos del Acuerdo de Composición.

Anteriormente habíamos mencionado que el acuerdo de composición tiene los efectos de cosa juzgada, tal como si fuera un contrato de transacción, según los lineamientos del art. 60 de la ley 1563 de 2012. Pues bien, es necesario hacer unas precisiones. Canosa (1985) establece que el contrato de transacción es bilateral, a pesar que el art. 2469 del código civil no utiliza ese término, para ello, se funda en lo preceptuado por la doctrina del profesor Valencia-Zea (1980) así como también lo manifestado por la Sala Civil de la Corte Suprema en sentencia del 28 de marzo de 1931. ¿Qué incidencia tiene que el acuerdo de composición tenga el carácter de bilateral en cuanto al contrato de transacción? El doctor Canosa explica lo siguiente:

Podría interpretarse entonces que el contrato de transacción es insoluble y por lo tanto no susceptible de resolución por incumplimiento de la prestación a cargo de una de las partes.

Pese a lo anterior, la transacción si es susceptible de resolución por inejecución en la obligación de una de las partes, puesto que la relación jurídica Sub Judge desaparece no cuando se realiza el contrato de transacción, sino cuando ese mismo contrato se extingue, es decir, cuando las obligaciones generadas son satisfechas en su totalidad.

El carácter de cosa juzgada que a la transacción se atribuye, se refiere a que no es posible volver a discutir los términos en que ella fue acordada, pero en ningún momento puede extenderse hasta el punto de excluir la resolución por incumplimiento de una de las partes. (Canosa, 1985 p.33)

El autor también explica las consecuencias de la resolución de la transacción, pertinentes en este estudio al acuerdo compositivo:

¿Qué sucede con las relaciones transadas cuando el contrato es resuelto? “La resolución de la transacción –escribe Melich-Orsini-, debe, lógicamente, llevarlas cosas al mismo estado en que estas estaban antes de la celebración de la misma, como si ella no se hubiese celebrado; por consiguiente, recuperan su vigor las relaciones originarias en el estado en que se encontraban antes de que las partes transigieran, y si la Litis ya había surgido, esta revive en el mismo estado en que se hallaba cuando fue estipulado el acuerdo resuelto. (Canosa, 1985, p.34).

Surge la pregunta si hay lugar a desconocer ese parámetro normativo (CST. Art. 15) por cuanto la amigable composición es un mecanismo autónomo, sin jurisdicción estatal, bajo el dominio de la voluntad de las partes y con diversa estructura a la conciliación y transacción mismas, teniendo en cuenta que la similitud con ésta última es únicamente relacionada a los efectos. A la anterior pregunta debemos responder de una forma dogmática; si el acuerdo de composición no tiene efectos procesales, luego las violaciones o cláusulas en detrimento de los derechos del trabajador tendrán necesariamente la consecuencia de la ineficacia por parte del juez (CST Art. 43).

Y ello es así, en tanto que el Estado ha considerado que el motor sociológico que impulsa al conglomerado social es el trabajo, materializado efectivamente en la mano de obra de los ciudadanos.

Lo dicho confirma que las garantías laborales permanecen incólumes ante atropellos que no están expresados en la realidad. Tal y como lo pregona el principio de la realidad sobre las formas (Constitución Política, art. 53)

Ahora examinemos algunos temas que son susceptibles de convenirse al nivel laboral.

2.9. Materias que pueden ser convenidas en el plano laboral.

Las materias que pueden ser convenidas laboralmente son todas las relacionadas a los derechos inciertos y discutibles. Entre ellas encontramos, La mera expectativa para ser beneficiario de una pensión, las prestaciones no estipuladas pero concedidas por el empleador, la disminución permanente del horario de trabajo sin perjuicio del salario y el traslado hacia escenarios más seguros para el trabajador sin salvedad alguna, son hipótesis que sirven de sustento para regular la materia. Normalmente se diría que ante la misma posibilidad de acudir a la conciliación, los eventos mencionados están comprendidos en sus temas de discusión, pero la economía procesal y celeridad permiten que la amigable composición tenga cabida dentro del mismo grupo de herramientas de solución en los temas laborales.

¿Cómo puede regularse o contemplarse tal materia dentro del ámbito laboral?, veamos el diseño legislativo a continuación.

2.10. Iniciativa Regulatoria.

Ofrecemos una visión pragmática y novedosa de la regulación de la Amigable Composición en la legislación laboral actual. Esta iniciativa se origina en la necesidad que tiene la sociedad colombiana de evitar la permanencia de los conflictos laborales, por ello es vital que se engrane mediante su regulación en la normatividad laboral.

El atributo principal de esta regulación es que no limita el acuerdo de composición a una fórmula específica, sino que ofrece una remisión a la figura primitiva y faculta a las partes para que adopten el diseño del Programa Nacional de Conciliación y Arbitraje.

Tabla 1. PROPUESTA REGULATORIA

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY		<p>Programa Nacional de Conciliación siempre y cuando haya acuerdo en los honorarios del amigable componedor y los gastos de administración.</p> <p>Parágrafo. Los acuerdos compositivos no podrán convenir derechos ciertos e indiscutibles.</p>
<p>ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.</p>	<p>ARTICULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutible.</p> <p>ARTICULO 15-A. AMIGABLE COMPOSICION. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador y trabajador podrán convenir asuntos laborales en aras de celeridad y economía.</p> <p>Las formalidades de la composición y determinación del convenio compositivo serán las establecidas por los artículos 59, 60 y 61 de la ley 1563 de 2012. Las partes podrán determinar la estructura de la composición.</p> <p>También podrán utilizarse las formulas compositivas del</p>	<p>ARREGLO DIRECTO. ARTICULO 432. DELEGADOS.</p> <p>1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.</p>	<p>ARREGLO DIRECTO. ARTICULO 432. DELEGADOS.</p> <p>1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio o la Amigable Composición, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan</p>
		<p>LEY 712 DE 2001. ARTICULO 19. OPORTUNIDAD DEL</p>	

INTENTO DE CONCILIACION. La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda.

LEY 712 DE 2001.
ARTICULO 19.
OPORTUNIDAD DEL INTENTO DE CONCILIACION. La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda.

De igual forma, podrá intentarse la Amigable Composición antes de la presentación de la demanda.

Notificada la demanda, las partes podrán manifestar al Juez su intención o no de convenir. Así mismo, podrá intentarse antes de la sentencia.

Fuente: Elaborado por los autores

Esta regulación destaca los siguientes puntos:

- a) Dinámica, porque permite acceder más fácil a la solución del conflicto.
- b) Residual, ya que no reemplaza la voluntad de las partes sino que ofrece un medio distinto a la acción judicial misma.
- c) Atemporal, ya que se puede intentar en cualquier momento, salvo cuando exista sentencia.
- d) Económico, las partes no incurrirán en costos astronómicos como en la justicia ordinaria, donde los honorarios del abogado se extienden de acuerdo a la eficiencia del juzgado.

3 CONCLUSIONES

En las consideraciones anteriores pudimos establecer las condiciones para la vigencia y aplicación de la amigable composición en la legislación laboral, lo que representa un avance tanto jurídico como social, en virtud de la figura dinámica del convenio compositivo. Tenemos a nuestra disposición las herramientas para configurar en las relaciones laborales procedimientos más expeditos para alcanzar un nivel equitativo de justicia, pues la legislación laboral no solo debe proteger las garantías mínimas del trabajador, sino del empleador, que busca organizar en sus filas el sostenimiento económico de la empresa y sus empleados. No buscamos desmeritar la elección del lector o usuario en acceder la vía ordinaria para exigir sus derechos laborales, por el contrario, procuramos resaltar que cuando tenemos a nuestra disposición múltiples herramientas para alcanzar un nivel óptimo de justicia, llegaremos quizá a escenarios donde la resolución satisfaga los intereses de las partes. Por lo tanto, con el objetivo mencionado no habrá un perdedor o un ganador cuando existan derechos y posiciones en pugna, sino un acuerdo en sus justas proporciones.

4 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOTERO, Gerardo (2013), Guía Teórica y Práctica de Derecho Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Bogotá, Edit. Ibáñez, 5ta edición.

CANOSA, Fernando (1985), La Resolución de los Contratos, Incumplimiento y Mutuo Disenso. Bogotá, Edit. Jurídica Radar Ltda.

CST Arts. 9, 15 y 432.

CPT Arts. 19 y 77.

CPC Art. 677.

C. Const., T-320 de 2012, M. P: A. Guillén Arango.

CSJ, Sala Civil (1931), G.J. T. XXXVI, P. 302

CSJ, Sala Laboral, (2007), Dic 14/, rad.29332. Ratificada en las sentencias del 17 de febrero de 2009, radicación 32051 y en el auto del 4 de julio de 2012, radicación 48101, M.P. Luis Gabriel Miranda.

D. 1818 de 1998.

DUEÑAS, Clara Cecilia, (2015) Exposición ante la Corte Constitucional sobre Congestión en la Jurisdicción Laboral, Consultado en: <http://190.24.134.101/corte/index.php/2015/12/01/corte-suprema-defiende-urgencia-de-ley-para-superar-crisis-de-justicia-laboral/>

GONZALEZ C., Guillermo (1998), Derecho Laboral Colombiano, Relaciones Individuales, Bogotá, Ediciones Doctrina y Ley.

L. 1563 de 2012, arts. 59-61.

L. 446 de 1998

VALENCIA Z., Arturo (1980), De los Contratos Tomo IV, 5º ed., Bogotá, edit. Temis.

VALLEJO, Fabián (2009), La Oralidad Laboral-Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Bogotá, edit. Librería Jurídica Sánchez R. Ltda.