

LAS ACTAS DE CONCILIACION EN EL BANCO DE LA REPUBLICA

Como resultado de la respuesta al derecho de petición formulado por un gran número de pensionados, el Banco de la República y Colpensiones han venido confirmando su posición con respecto a mantener la decisión de cambio en la forma de pago de nuestras pensiones, posición soportada por el Banco en la compartibilidad pensional, figura jurídica contemplada en la Convención Colectiva de Trabajo vigente a partir de 1996. Por su parte, Colpensiones, bajo el argumento de ser especialistas en el pago de las pensiones, soporta su decisión y confirma continuar realizando el pago con calidad y eficiencia. En conclusión, la decisión de cambio en la forma de pago continúa tal como el Banco de la República lo estableció en su comunicado SGG-SC-0465-2019 de 24 de julio de 2019.

Teniendo en cuenta las posiciones expuestas y lo que ha venido sucediendo en torno al tema, es necesario iniciar la exploración de las diferentes vías jurídicas establecidas legalmente para lograr los objetivos propuestos encaminados a recuperar los derechos lesionados con la implantación de la nueva forma de pago de nuestras pensiones. Para ello abordamos el tema de las **ACTAS DE CONCILIACION EN EL BANCO DE LA REPUBLICA**, documentos legalmente válidos y sobre los cuales no hemos profundizado.

Qué es la conciliación laboral.

La conciliación laboral es un acuerdo entre dos partes con la intervención de un funcionario competente, para solucionar de forma amigable o amistosa un conflicto en curso o potencial. La conciliación no es un contrato sino un acuerdo respecto de uno o más asuntos en frente a los que existe una duda o discusión, con la intención de finalizar o evitar un conflicto para evitar un proceso judicial, y de allí que se considera como una solución alternativa de conflictos.

Para que una conciliación laboral sea válida se deben cumplir una serie de requisitos formales y de fondo como el tipo de derecho conciliable, la competencia del conciliador, las partes que concilian y el contenido del acta de conciliación. La conciliación laboral procede únicamente respecto a derechos inciertos y discutibles, de manera que no se puede conciliar un derecho cierto e indiscutible. La conciliación es un acuerdo cuando existen dudas sobre la procedencia o no de un derecho, y esa duda existe sólo respecto a derechos inciertos o que son discutibles.

La conciliación laboral tendrá validez si las partes que concilian tienen la competencia o facultad legal para hacerlo. En una conciliación laboral participan tres partes: Las dos partes en conflicto (Empleador y trabajador) y el conciliador. Las dos partes en conflicto deben tener la capacidad y la facultad para conciliar, lo que no representa problema si actúan por sí mismo. Respecto al conciliador, este debe tener la facultad para tal efecto, como es el caso de los funcionarios del ministerio del trabajo designados para dicho fin, o el juez laboral ante el cual se surte el proceso. Para el caso de la conciliación laboral

extrajudicial, el artículo 28 de la ley 640 del 2001 señala que son competentes los siguientes funcionarios: Inspectores de trabajo, Delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, Agentes del Ministerio Público en materia laboral. Si en el sitio no existe ninguno de los anteriores funcionarios, la conciliación laboral se puede hacer ante los personeros municipales o jueces civiles.

El acta de conciliación es el documento que contiene los asuntos conciliados y debe tener unos requisitos mínimos como lo señala el artículo primero de la ley 640 del 2001: Lugar, fecha y hora de audiencia de conciliación, Identificación del Conciliador, Identificación de las personas citadas con señalamiento expreso de las que asisten a la audiencia, Relación sucinta de las pretensiones motivo de la conciliación, El acuerdo logrado por las partes con indicación de la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de las obligaciones pactadas. Naturalmente que debe contener la firma de las quienes participaron en la conciliación.

Todas las condiciones, requisitos y características legales expuestas se cumplieron en el trámite conciliatorio establecido entre el Banco de la República y cada uno de los antiguos empleados hoy pensionados, en el momento de formalizar y firmar de las respectivas actas de conciliación.

Efectos jurídicos de la conciliación laboral.

La conciliación laboral tiene dos efectos jurídicos muy importantes:

a. Transita a cosa juzgada.

b. Se constituye en mérito ejecutivo.

a. La conciliación hace tránsito a cosa juzgada respecto a los hechos conciliados, de modo que ninguna de las partes puede reclamar de nuevo sobre derechos ya conciliados, la cosa juzgada no se materializa si existe algunos de los defectos señalados, pero tales defectos deben ser probados por quien los alega, pues no se presumen, debido a que la conciliación laboral está revestida de legalidad precisamente por la intervención de un funcionario que la aprobó y validó.

b. De otra parte, el acta de conciliación, sea judicial o extrajudicial, presta mérito ejecutivo, de manera que los derechos allí contenidos son exigibles judicialmente mediante un proceso ejecutivo.

En este aspecto, nuestras ACTAS DE CONCILIACION son los documentos con efectos jurídicos necesarios para ejercer el derecho literal y autónomo que ellas se incorporan, **EL CUMPLIMIENTO DE LO ACORDADO EN EL ACTA DE CONCILIACION, reconocimiento a favor del trabajador de una pensión mensual vitalicia de jubilación especial a partir del 1 de noviembre de 1993.**

Incumplimiento de la conciliación laboral. Cuando el empleador que firma una conciliación laboral la incumple, **el trabajador puede exigir judicialmente dicho**

cumplimiento debido a que el acta de conciliación presta mérito ejecutivo. De manera que si el empleador no cumple el compromiso adquirido en el acta de conciliación, el trabajador podrá iniciar un proceso ejecutivo y pedir las medidas cautelares del caso. Para nuestro caso, el acta de conciliación firmada con el Banco de la República, en su numeral 1 del convenio estableció: ***"Libremente hemos convenido en dar por terminado, por mutuo consentimiento, a partir del 1º de noviembre de 1993, el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes,terminación que convenimos de conformidad con lo previsto en el literal b del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1.990. Acordamos igualmente que el Banco de la República reconocerá a favor del trabajador una pensión mensual vitalicia de jubilación especial a partir del 1 de noviembre de 1993....."***

En cumplimiento de acordado en el Acta de Conciliación anterior, el Banco de la República ha venido efectuando el pago mensual de la pensión el primer día hábil de cada mes. Aceptar un cambio en la forma de pago dividiendo la pensión con Colpensiones, implica una cesión del compromiso firmado por el Banco de la República en el Acta de conciliación, trasladando un amplio porcentaje de nuestras pensiones y exponiéndonos a los efectos de las probables reformas pensionales que en concordancia con la reforma hoy en trámite, puede conducir a la eliminación del sistema de prima media y como consecuencia de ello, la correspondiente liquidación de Colpensiones.

La nueva forma de pago de las pensiones, es una decisión que incumple el compromiso adquirido por Banco de la República contemplado en el numeral 1 de lo expresado conjuntamente entre las partes suscriptoras del acta de conciliación y referente al ***reconocimiento de una pensión mensual vitalicia en cabeza del Banco de la República***. La intervención de Colpensiones como pagador de la pensión es exonerar al Banco de la República del cumplimiento parcial de las pensiones pactadas en actas de conciliación.

Bajo los planteamientos expuestos, sometemos el tema a consideración de quienes se sientan lesionados por la aplicación del cambio en la forma de pago de nuestras pensiones.

Cali, octubre 17 de 2019

MARCO TULIO ASTUDILLO RODRIGUEZ
contabogado@gmail.com

ALVARO PRADO CEDEÑO
pradofilo@hotmail.com