

**La conciliación extrajudicial entre Agremiados Participes en el marco del contrato
sindical**

Yina Marcela Machado Bermeo

**Trabajo presentado como opción de grado para optar al título de profesional en
derecho**

Universidad militar nueva granada Campus

Diplomado en conciliación

Facultad de derecho

Cajicá - Cund.

2020

Tabla de contenido

	pág.
1. Resumen.....	03
2. Palabras claves.....	04
3. Introducción.....	05
4. La conciliación extrajudicial entre agremiados partícipes en el marco del contrato sindical.....	07
4.1. El contrato sindical.....	07
4.1.1. Concepto.....	07
4.2. La conciliación desde una mirada a la realidad.....	10
4.2.1 El conciliador y su entorno	12
4.2.2. Perfil del conciliador desde la doctrina.....	12
4.2.3. Principios del conciliador	15
4.3. Negociación colectiva	15
4.3.1. Formas de terminación	16
4.3.1.1. Convención colectiva.....	16
4.3.1.2. Pacto colectivo	17
5. Conclusiones.....	20
BIBLIOGRAFÍA	22

La conciliación extrajudicial entre agremiados participes en el marco del contrato sindical

1. Resumen

El presente ensayo tiene como objeto analizar que la figura de la conciliación extrajudicial en el marco de los conflictos que surgen en las Agremiaciones Sindicales entre Agremiados participes, es una excelente herramienta para poder cooperar con la reconstrucción del tejido social, desde el ambiente laboral. Esto, porque se considera que en la actualidad las Agremiaciones Sindicales en Colombia, carecen de mecanismos alternativos de solución de conflictos efectivos, que garanticen la disolución de conflictos que surgen en el contexto de la convivencia laboral, ya que solo regula la conciliación; cuando se suscitan conflictos entre el sindicato y el Afiliado.

Se emplea este ensayo reflexivo o bien podría llamarlo propositivo; toda vez que busco exponer mi postura personal acerca de los conflictos entre los Afiliados en una Agremiación, basada en mi experiencia laboral, lo que me ha permitido analizar la conciliación extrajudicial, como una posible solución pacífica a muchos desacuerdos que surgen entre ellos, ya que no es suficiente con el acta de compromiso llevado a cabo por un comité de convivencia o la falta impuesta por la oficina de control interno disciplinario.

Finalmente se busca que las partes involucradas en el conflicto queden satisfechas con la solución, ya que son ellas mismas quienes han participado y han llegado a ese acuerdo común, el cual no ha sido impuesto por nadie, sino que de acuerdo a sus necesidades, prioridades, condiciones y facultades ellos mismos lo han estipulado.

2. Palabras clave: Contrato sindical, negociación colectiva, conciliador, proceso disciplinario y conciliación extrajudicial.

The out-of-court conciliation between union members participating in the union contract

Abstract

The study of the extra judicial process in the context of the conflicts that arise in the agremiaciones sindicales between affiliated workers because the use of the extra judicial process is an excellent tool to help to repair the social fabric.

This, because it is considered that currently the Trade Union Unions in Colombia, lack alternative effective conflict resolution mechanisms, which guarantee the dissolution of conflicts that arise in the development of labor coexistence, between participating Guild Members, since it only regulates the conciliation; when conflicts between employer and worker arise.

Keywords: union contract, collective negotiation, conciliator, disciplinary process and out of court settlement.

La conciliación extrajudicial entre agremiados participes en el marco del contrato sindical

3. Introducción

En la actualidad las Agremiaciones Sindicales, se encuentran inmersas en un dilema por los conflictos que surgen entre Agremiados participes, en donde la gran mayoría de estos podrían ser solucionados por el mecanismo alternativo de solución de conflicto de la conciliación extrajudicial, desde la postura de la neutralidad e imparcialidad. Una de los propósitos principales con esta herramienta sería evitar los procesos disciplinarios, el cual inicia, al tener conocimiento el área de control interno disciplinario del conflicto generado entre los Afiliados o la falta cometida.

Adicionalmente se busca que conozcan con mayor claridad en que consiste este mecanismo autocompositivo de solución de conflictos y que se lograría, uno de sus tanto fines como lo es la paz social y laboral. Es por lo anterior que vale la pena interrogarse, ¿Cómo la conciliación extrajudicial, puede llevarse a cabo en los conflictos que surgen entre los agremiados participes, bajo el marco del contrato sindical?

Este ensayo tiene su importancia en analizar que, la conciliación extrajudicial puede ser favorable para muchas personas que necesitan de ese tercero neutral que los va a orientar y ayudar para dar una solución a muchos problemas que surgen por falta de dialogo, comunicación, escucha activa y desconocimiento de los MASC.

Es por esto, que tiene como finalidad analizar como con la conciliación extrajudicial, puede darse una reconstrucción de la paz social y laboral, de los conflictos que se suscitan entre Agremiados participes, bajo el marco del contrato sindical,

fundamentado en las disposiciones y fines de la conciliación. Para la consecución de este propósito se plantea como objetivos específicos: (i) analizar que, con la conciliación extrajudicial, se daría cumplimiento a uno de sus tantos fines, como lo es la transformación del tejido social; (ii) conocer la importancia del desarrollo de esta conciliación, toda vez que permite disminuir los procesos disciplinarios en contra de los Agremiados participes, lo que abarca el cabal cumplimiento en el ejercicio de sus funciones (iii) Mostrar que con la conciliación extrajudicial, se logra que las partes involucradas en el conflicto, llegue a una solución sostenible, ya que son ellas mismas quienes han participado y han llegado a ese acuerdo común.

Finalmente, y como conclusión preliminar, es posible evidenciar que la conciliación extrajudicial como mecanismo alternativo de resolución de conflictos entre los Agremiados Participes, se lograría una solución por medio de un acuerdo sostenible, ya que, al ser las partes quienes proponen sus fórmulas de arreglo, se garantizaría cumplimiento en lo acordado.

De igual manera la implementación de la conciliación extrajudicial en este contexto, permitirá que los Afiliados, no sean objeto de imponer sanciones disciplinarias, que afectan su perfil profesional; por faltas que en muchas ocasiones obedecen más a falta de comunicación entre Afiliados o trabajo en equipo, que por faltas que le compete a la oficina de Control Interno Disciplinario.

4. La conciliación extrajudicial entre agremiados participes en el marco del contrato sindical

Para iniciar con el desarrollo de este ensayo en menester aterrizar algunos conceptos, ya que este trabajo busca analizar que la conciliación extrajudicial, puede ser una herramienta muy eficaz para la disolución del conflicto que surgen en el ambiente laboral de los afiliados de una Agremiación, que si bien desempeñan sus funciones y deberes bajo los presupuestos del contrato sindical celebrado con otras entidades, no hago referencias a conflictos derivados en materia laboral, ya que lo que busco es la solución de los problemas que surgen entre los Afiliados participes o Agremiados en una Agremiación.

El contrato sindical

Concepto

El legislador ha definido por contrato sindical.

Se entiende por contrato sindical que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios (empleadores) o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, 1961, art 482)

El contrato sindical lo traigo a colación ya que este es aquel que celebran las Agremiaciones sindicales, con otras entidades contratantes, para que sus afiliados ejecuten la prestación de determinado servicio y dentro del ejercicio de esas funciones que

desempeñan estos afiliados y su convivencia laboral; surgen desacuerdos y conflictos, que a mi juicio pueden ser resueltos por los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Dentro de la normatividad que rige el reglamento del contrato sindical tenemos en Decreto 1072 de 2015, el cual tiene como objeto el de compilar toda la normativa vigente dentro del sector trabajo, el cual es importante analizar toda vez que este, regula los MASC entre los afiliados y el sindicato; entre otros.

Artículo 2.2.2.1.28. Reglamento del contrato sindical. El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical.
4. Causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.
- 5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.**

6. Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.

7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados. 8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.

Como bien lo podemos observar el reglamento del contrato sindical, en el numeral cinco, regula los mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa, pero, ahora bien, el interrogante es ¿Dónde está el derecho de los afiliados participes, de contar con una herramienta como las MACS, para dar solución a los problemas que surgen entre ellos? La respuesta a este interrogante es, no la hay, toda vez que cuando los afiliados tienen un conflicto con relación a su ambiente o convivencia laboral, estas cuentan con un Comité de convivencia, el cual está conformado por un grupo de personas, quienes se suponen cuentan con las capacidades para dar solución a la controversia suscitada; pero en lo personal no son personas calificadas como lo es un conciliador, quien cuenta con una serie de aptitudes, conocimientos y destreza para abordar de la mejor manera esos problemas que se surgen a diario, pero no son importantes para el legislador.

La conciliación desde una mirada a la realidad

La cámara de comercio define la conciliación como.

Una herramienta para solucionar conflictos que se basa en la comunicación entre las partes y el intercambio de ideas para solucionar una diferencia. En este proceso las partes son acompañadas por un tercero experto que se denomina conciliador en Derecho.

Una vez solucionado el asunto objeto de diferencia, las partes plasman su acuerdo en un acta de conciliación, la cual, asimila sus efectos a una sentencia judicial como son presta merito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada. El primero permite que si llegado el caso se incumple lo acordado se pueda exigir su cumplimiento por la vía judicial. El segundo, establece que en la diferencia objeto de conflicto, una vez solucionadas no podrán ser discutidas en otra instancia. (Cámara de comercio, Bogotá,2020)

La Corte Constitucional en sentencia C-222 del 2013, ha destacado la importancia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, refiriendo entre ellos que la conciliación, puede resumirse así:

- ✓ buscan hacer efectivo uno de los fines constitucionales como el de la convivencia pacífica.
- ✓ permiten la participación directa de los interesados en la resolución de sus conflictos.
- ✓ son otra forma de hacer efectivo el derecho de acceso a la administración de justicia.
- ✓ son un buen mecanismo para lograr la descongestión judicial.

Ahora bien, mi trabajo de estudio va enfocado a este resumen que la Corte Constitucional ha estimado. Primero, porque efectivamente entrando la conciliación extrajudicial a desescalar los conflictos que nacen entre los afiliados, se estaría trabajando en un entorno de un ambiente laboral sano y esto sin duda alguna ayudaría a cumplir con el fin constitucional de una convivencia pacífica.

Segundo porque al desarrollarse por medio de la conciliación, son las partes quienes propondrían las fórmulas de arreglo, para dar por terminado el conflicto mediante un acuerdo común, lo que generaría la participación directa de los interesados en la resolución de sus propios conflictos.

Tercero porque efectivamente siempre que los afiliados se encuentran en cualquier clase de desacuerdo, que afecte el desempeño de sus funciones como Agremiados, trae inmerso el inicio de un proceso disciplinario, pero este proceso claro está, cumple con los preceptos constitucionales y legales; puesto que de ninguna forma se vulnera el debido proceso y el derecho a la defensa, sin embargo el punto concreto de este tercer aspecto es analizar la viabilidad que tendría la conciliación extrajudicial, al ser un conciliador la persona encargada de entrar a dirimir ente conflicto de intereses que ha surgido entre los Afiliados, para garantizar que esta situación no se vuelva a presentar. Y evitar la sanción que acarrea el proceso disciplinario; afectando su desempeño laboral. Sobre este aspecto es importante hacer una claridad, ya que razonablemente no todos los temas de conflictos serian susceptible del mecanismo alterno de solución de conflicto de la conciliación, puesto que es inevitable, que determinadas conductas realizadas por los afiliados participes deber ser competencia de la oficina de control interno para iniciar su respectivo proceso disciplinario e imponer la correspondiente sanción a la que haya lugar.

Por último, estudiaremos la descongestión judicial; sabemos que inicialmente la figura de la conciliación se creó con la simple finalidad de ayudar a descongestionar el aparato judicial, sin embargo, a medida de los años la jurisprudencia ha mostrado como estos MASC, han cooperado con muchos aspectos y fines constitucionales.

El conciliador y su entorno

La cámara de comercio define al conciliador como.

un abogado, formado en resolución de conflictos, inscrito en el CAC y que, por mandato expreso de la constitución, administra justicia de manera transitoria.

Se trata de un experto en resolución de conflictos y en materias jurídicas específicas, es objetivo en su labor y posee competencias avanzadas para interpretar y analizar a fondo las verdaderas pretensiones e intenciones de las partes.

Dentro de los aspectos diferenciadores de los conciliadores adscritos al CAC se resalta que garantizan que los acuerdos a los que lleguen las partes estén debidamente enmarcados en las normas y leyes. Más allá de ejecutar el proceso formal, logran que las partes vean la importancia y profundidad de su relación, para así dirimir sus diferencias mediante un proceso que logra, en gran medida, reestablecer el tejido social. (Cámara de comercio, Bogotá,2020)

Perfil del conciliador desde la doctrina

Alfredo Islas Colin & Eglá Cornelio (México)

- ✓ Capacidad

- ✓ Inteligencia

- ✓ Neutralidad
- ✓ Paciencia
- ✓ Sensibilidad y respeto
- ✓ Flexibilidad
- ✓ Enérgico y persuasivo
- ✓ Imaginativo y hábil en recursos
- ✓ Capacidad para tomar distancia en los ataques
- ✓ Empatía

Eliana Ortiz (Colombia)

Hace referencia a una persona con habilidades o capacidades profesionales, aunadas a cualidades personales y espirituales; sus principales características son:

- ✓ Escucha con empatía
- ✓ Capacidad investigativa
- ✓ Generar confianza
- ✓ Ser imparcial
- ✓ Ser transparente
- ✓ Saber argumentar

- ✓ Conocer del conflicto
- ✓ Usar adecuadamente la comunicación
- ✓ Debe mantener la calidad de tercero
- ✓ Orientador y diligente
- ✓ Atento y exigir que las partes los estén
- ✓ Experto en el manejo de relaciones interpersonales
- ✓ Debe conocer o tener idea de las partes

José Enrique Echue Zapata – Nelly Cuenca de Ramírez (Venezuela)

- ✓ Conocer
- ✓ Nacer
- ✓ Ser
- ✓ Convivir

Como podemos observar el conciliador es una persona que goza de un perfil calificado para desarrollar de la mejor manera y en todos los ámbitos profesionales el conflicto que surgen entre los Agremiados y de acuerdo al pensamiento de estos doctrinante, se ratifica que cuando hablamos del perfil del conciliador, es una persona capacitada para abordar y dar solución de manera muy eficaz y eficiente al problema. Consideré importante traer al desarrollo de este trabajo los conceptos, perfiles y algunas características del conciliador, para dar un sustento más doctrinal de que una persona que

hace parte del comité de convivencia en una Agremiación, no tiene las mismas capacidades para desescalar el conflicto, razón por la cual siempre va hacer mejor optar por la conciliación extrajudicial, llevada a cabo por un conciliador en derecho.

Principios del conciliador

- ✓ Principio de autonomía de las partes
- ✓ Principio de idoneidad
- ✓ Principio de celeridad
- ✓ Principio de formalidad
- ✓ Principio de confidencialidad
- ✓ Principio de imparcialidad y neutralidad
- ✓ Principio de participación
- ✓ Principio de flexibilidad

La negociación colectiva

La Corte Constitucional en la Sentencia C-495 de 2015, magistrado ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez, ha definido a la negociación colectiva como.

Un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias organizaciones de trabajadores o varios empleadores con el fin de regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, buscando garantizar los derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas ya les reconocen a los trabajadores. Es por esta razón que la convención colectiva constituye un acto regulador de los contratos de trabajo, el cual se caracteriza por su contenido obligacional y normativo, el cual está destinado a producir efectos jurídicos durante su vigencia. (Corte Constitucional, Guerrero, 2015)

Por otra parte, la OIT ha definido la negociación colectiva como la actividad o el proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo. El contrato colectivo fue definido por la Recomendación núm. 91 como.

Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional. (International Labour Organization, 1951)

Formas de determinación

En materia laboral colectivo existen diferentes formas de terminación del conflicto, entre ellas:

Convención colectiva. La Corte Constitucional en la Sentencia C-902 de 2003 con ponencia del Magistrado Alfredo Beltrán Sierra, he señalado que:

La convención colectiva es un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre las partes. Es decir, entre el empleador (es) y los trabajadores. Si se incumple la convención existe la responsabilidad por incumplimiento, tal y como lo dispone el artículo 468 del Código Sustantivo del Trabajo. En este artículo se establecen los principios de los contratos de trabajo que continúan en cabeza de sus afiliados, hasta la terminación de este, el cual desaparece por la responsabilidad. (Corte Constitucional, Sierra, 2003)

De igual manera el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 469 y 470 ha señalado dos aspectos importantes a tener en cuenta:

ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto

ARTICULO 470: Las convenciones colectivas entre (empleadores) y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Pacto colectivo. La corte constitucional en la sentencia SU.342/95 con ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell, ha señalado que:

El Pacto Colectivo es un mecanismo que tiene por objeto dar por terminado los conflictos laborales, determinando las condiciones de trabajo durante su vigencia. El pacto contiene unas cláusulas diferentes para los trabajadores no sindicalizados, respecto de los trabajadores que sí lo están. (Corte Constitucional, Carbonell, 1995)

Después de analizar a mayor profundidad los diferentes conceptos expuestos anteriormente, se dará respuesta a la pregunta problema planteada al inicio de este trabajo, ¿Cómo llevar a cabo la conciliación extrajudicial en los conflictos que surgen entre los Agremiados partícipes, bajo el marco del contrato sindical? La respuesta frente a este interrogante como bien lo pudimos observar, no está regulada por la legislación

colombiana, ya que esta solo se encargar de dirimir los conflictos que surgen bien sea entre los afiliados y el sindicato. O en caso de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical el Decreto 1072 de 2015, establece que podrán ser resueltas por arbitramento voluntario u otros mecanismos alternativos, si así lo acuerdan las partes, o en su defecto por la jurisdicción laboral y de la seguridad social.

Es importante analizar que en materia laboral la conciliación solo es procedente bajo determinados preceptos y que la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 63129 del 29 de mayo de 2019, con ponencia del Magistrado Gerardo Botero Zuluaga ha definido la conciliación laboral así.

Que en el mismo sentido que ocurre en otras ramas del derecho, es un mecanismo de autocomposición, que, con la ayuda de un tercero componedor, busca resolver las diferencias surgidas entre trabajador y empleador en el transcurso del contrato de trabajo, efectuándose concesiones mutuas. (Corte Suprema de Justicia, Botero, 2019)

En materia laboral la conciliación solo es procedente cuando se trata de derechos inciertos y discutibles puesto que sus hechos no son claros; y será obligatorio acudir ante las Autoridades administrativas del trabajo, como lo son: Los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales, con el fin de intentar un arreglo conciliatorio, como requisito de procedibilidad para ejercer acciones ordinarias ante la jurisdicción laboral.

Es transcendental tener claro como procede la conciliación en materia laboral, para los conflictos que surgen entre los afiliados y el sindicato. Pero en el desarrollo de nuestro

trabajo son conflictos que nacen entre los mismos afiliados; que, si bien surgen por el contrato sindical, por ejercer o desempeñar determinadas funciones, no podemos pensar que los conflictos son de materia laboral, ya que estos solo proceden ante autoridades administrativas del trabajo, las cuales mencionamos anteriormente. Es decir; que lo que busca analizar y poder aplicar por medio de la conciliación extrajudicial, son conflicto de otras materias que se pueden desencadenar entre los Agremiados y que, ante un centro de conciliación, por medio de un conciliador se daría fin a la controversia, teniendo esta una validez jurídica; puesto que su acta prestaría merito ejecutivo y haría tránsito a cosa juzgada. Analizando estos aspectos la conciliación extrajudicial aplicaría solo para las controversias suscitadas en derechos existentes, que sean susceptibles de dicha conciliación.

5. Conclusiones

Las Agremiaciones Sindicales en Colombia, carecen de mecanismos alternativos de solución de conflictos efectivos, que garanticen la disolución de conflictos que surgen en el desarrollo de la convivencia laboral, entre Agremiados participes, ya que solo regula la conciliación; cuando se suscitan conflictos entre el sindicato y el Afiliado, por esta razón y teniendo en cuenta que el ensayo reflexivo me permite expresar mis pensamientos sobre un tema en particular, el cual me apasiona y conozco por mi experiencia laboral, me tome la atribución de estudiar el vacío que hay frente a los muchos problemas que surgen en este tipo de empresas, que en su efecto no cuenta con un numero minoritario de afiliados sino que en su gran mayoría, es un numero signficante; por lo que es admisible estudiar la conciliación en el marco de los conflictos que surgen entre los Agremiados participes, en virtud del contrato sindical.

La conciliación es un mecanismo alterno de solución de conflicto, el cual busca que las partes involucradas en el, teniendo en cuenta sus necesidades y beneficios propongan fórmulas de arreglo, para llegar a un acuerdo común; el cual va a cumplir con unos fines normativos y constitucionales, como lo es, la descongestión judicial y la reconstrucción del tejido social.

El desarrollo de este ensayo mostro como la conciliación extrajudicial cumple con estos fines al aplicarse, en los conflictos que surgen en virtud al contrato sindical, entre los Afilados Participes de una Agremiación, puesto que se reconstruye el ambiente laboral y social, para trabajar en un entorno sano.

La implementación de la conciliación extrajudicial en este contexto, permitirá que los Afiliados, no sean objeto de imponer sanciones disciplinarias, que afectan su perfil

profesional; por faltas que en muchas ocasiones obedecen más a falta de comunicación entre Afiliados o trabajo en equipo, que por faltas que le compete a la oficina de Control Interno Disciplinario.

El acuerdo al cual llegan las partes será sostenible, ya que, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, por ser ellos quienes proponen el acuerdo, esto garantizara que se cumpla lo suscrito en el acta de acuerdo de la conciliación.

Teniendo en cuenta lo anterior estudie la conciliación extrajudicial, como una forma de solucionar todos los conflictos, controversias y problemas que surgen entre esta clase de Afiliados, porque sin duda alguna un conciliador seria la persona idónea y calificada para poder ayudar a contribuir con la finalidad y el objeto de la conciliación.

Referencias bibliográficas

Alfredo Islas Colin & Eglá Cornelio, Perfil del conciliador, México.

Bassam & Merlano, Administración de los conflictos laborales la negociación colectiva en Colombia, Bogotá, editorial Legis, 2000.

Cámara de comercio de Bogotá. Conciliadores. Recuperado de: <https://www.centroarbitrajeconciliacion.com/Servicios/Conciliacion/Conciliadores>

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 del 05 de agosto 1961 Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 “Sobre Código Sustantivo del Trabajo”, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.

Congreso de la Republica de Colombia (1991). Ley 23 del 21 de marzo de 1991 Por medio de la cual se crean mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales, y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la Republica de Colombia (2001). Ley 640 del 05 de enero de 2001 Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la Republica de Colombia (2007). Ley 1123 del 22 de enero de 2007 Por la cual se establece el Código Disciplinario del Abogado.

Corte Constitucional Sentencia C - 495 de 2015 MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Corte Constitucional Sentencia C- 222 de 2013 MP. María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional Sentencia C-902 de 2003 MP. Alfredo Beltrán Sierra.

Corte Constitucional sentencia SU.342 - 95, MP. Antonio Barrera Carbonell.

Corte Suprema de Justicia – Sala laboral Sentencia 63129 del 29 de mayo de 2019
MP. Gerardo Botero Zuluaga.

Decreto 1072 de 2015. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. (SG-SST) Recuperado de: <https://www.isotools.org/2016/08/23/decreto-1072-2015-sistema-gestion-seguridad-salud-trabajo-sg-sst/>

Eliana Ortiz, Perfil del conciliador, Colombia

HOYOS BOTERO, Consuelo, La conciliación, un modelo bioético-hermenéutico, Señal Editora, Bogotá, 2002.

José Enrique Achue Zapata – Nelly Cuenca de Ramírez, Perfil del conciliador, Venezuela.

Ministerio de Justicia y del Derecho, La conciliación en el derecho civil, Imprenta Nacional de Colombia, Bogotá, 1998.

Organización internacional del trabajo (1919). Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>