LA CONCILIACIÓN COMO MÉTODO DE DESCONGESTIÓN PARA LA JURISDICCIÓN LABORAL

ANDREA FIDALGO ALDANA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C
2015

LA CONCILIACIÓN COMO MÉTODO DE DESCONGESTIÓN PARA LA JURISDICCIÓN LABORAL

ANDREA FIDALGO ALDANA

MONOGRAFÍA PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADA

RAFAEL FORERO CONTRERAS
PROFESOR TUTOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C
2016

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

Jurado Reinaldo Gonzalez.

_____

Jurado Juan Carlos Forero

Bogotá, 26 enero de 2016

CONTENIDO

Pág.

1. INTRODUCCIÓN 1

2. ANTECEDENTES

2.1 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL 4
2.2 HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA 10
2.3 HISTORIA DE LA CONCILIACIÓN 15

3. ASPECTOS GENERALES

3.1 DEFINICIÓN DE CONCILIACIÓN 19
3.2 DEFINICIÓN DE DESCONGESTIÓN 22

4. LA CONCILIACIÓN COMO ACTO JURÍDICO

4.1 PARTES 27
4.2 INTERVINIENTES 29
4.3 CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN 32
4.4 CLASES DE CONCILIACIÓN 33
4.5 PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN 35
4.6 TERCEROS AFECTADOS 37
4.7 RESULTADOS 38
4.8 ¿POR QUÉ FRACASA TANTO LA CONCILIACIÓN? 41
4.9 CIRCUNSTANCIAS QUE SUPONEN MENOS O MAYOR GRADO DE ÉXITO 42
4.10 AUTORIDADES COMPETENTES PARA CONCILIAR 43

5. DERECHO COMPARADO (ESPAÑA)

5.1 ESPAÑA EN RELACIÓN CON COLOMBIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN 47
5.2 GRADO DE EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA 53

6. MARCO NORMATIVO

6.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991 54
6.2 LA LEY COLOMBIANA 56
6.3 JURISPRUDENCIA 73

7. LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

7.1 CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD 79
7.2 CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL 81

8. ESTUDIO Y ANÁLISIS DE CIFRAS 82

8.1 MINISTERIO DEL TRABAJO - INSPECTORES DE TRABAJO 84
8.2 CÁMARA DE COMERCIO – CENTRO DE CONCILIACIÓN 97
8.3 CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA 99

9. CONCLUSIÓN 104
10. BIBLIOGRAFÍA 109

LISTA DE GRÁFICAS

- Ministerio del Trabajo

Pág.

Gráfica 1. Reconocimiento de la relación laboral 85

Gráfica 2. Forma de pago 86

Gráfica 3. Horas Extra 87

Gráfica 4. Pago de honorarios 87

Gráfica 5. Prestaciones sociales y/o indemnizaciones 88

Gráfica 6. Otros 89

Gráfica 7. Reconocimiento de la relación laboral 90

Gráfica 8. Horas Extra 91

Gráfica 9. Compensación de trabajo asociado 91

Gráfica 10. Formas de pago 92

Gráfica 11. Pago de honorarios 93

Gráfica 12. Prestaciones y/o indemnizaciones 93

Gráfica 13. Pago de vacaciones 94

Gráfica 14. Pago de dominicales y festivos 94

Gráfica 15. Bonificaciones 95

Gráfica 16. Otros motivos 95

- Cámara de Comercio de Bogotá

Gráfica 17. Trámites conciliatorios adelantados años 2012,2013,2014 99

- Consejo Superior de la Judicatura

Gráfica 18. Conciliación Extrajudicial Proc. Oral Laboral 101

Gráfica 19. Conciliación procesos ordinarios Proc. Oral Laboral 102

Gráfica 20. Procesos Ordinarios 103

RESUMEN

La congestión de despachos judiciales es un problema que enfrenta el Estado Social de Derecho por medio de su Rama Judicial del Poder Público, frente a esta cuestión el legislador se ha esforzado por brindar soluciones no solo a los funcionarios que son quienes enfrentan este problema a diario, sino también a los ciudadanos que actuan como partes en los procesos judiciales.

Una de las soluciones que el legislador ha brindado, son los métodos alternativos de solución de conflictos dentro del los que sobresale de manera especial, la conciliación. Esta figura ha brindado herramientas no solo a funcionarios públicos, sino también a los ciudadanos que se hacen participes de esta actividad pacifica en la que llegan a un acuerdo e voluntades que termina dirimiendo el conflicto.

La conciliación debe ser tenida en cuenta por todas las ventajas que trae ejecutarala para las partes, y debe ser reconocida como un método que efectivamente descongestiona la jurisdicción laboral por medio de su ejecución pre judicial frente a Inspectores de Trabajo en el Ministerio del Trabajo.

Descongestión judicial, Conciliación, Jurisdicción laboral, Conciliador, Partes

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de grado se encargara de cuestionar principalmente el aporte de la conciliación en el problema prolongado de congestión judicial en la jurisdicción laboral colombiana, en cuanto a temas de análisis estadísticos puntualmente en Bogotá. Sin duda el problema de congestión de despachos judiciales se ha venido presentando durante los últimos años cada vez de manera más creciente, lo que afecta innumerables aspectos sociales, jurisdiccionales, económicos, entre otros.

Este análisis va dirigido no solo a interesados directos como abogados, estudiantes de Derecho o empleados públicos sino también a cada habitante del territorio nacional que se ve directamente afectado en sus derechos fundamentales. Es de gran importancia este tema pues se considera prioritario para la Rama Judicial del poder público, pues gracias a la prestación de este derecho fundamental se solucionan los conflictos.

Indiscutiblemente este problema saca a la luz el hecho de que el aparato judicial colombiano no cuenta con la capacidad de ofrecer respuesta eficaz a las demandas que se interponen ante la justicia, y genera que el ciudadano del común no sienta el apoyo o presencia del Estado pendiente ante cualquier vulneración para preservar sus derechos, tristemente en Colombia el sistema de justicia es percibido como un conjunto de órganos inoperantes en lo que hay que contar con suerte o con “palanca” para lograr no solo respuesta a sus procesos sino un fallo decente con todas singularidades impuestas por la ley.

No es mentira que en Colombia la duración de un proceso judicial supera las expectativas de un tiempo justo, es más una realidad el hecho de que personas que interponen demandas en algunos casos mueran sin ver la sentencia del caso que les incumbía. Desde el punto de vista jurídico esta situación se debe a

innumerables factores que llevaron a lo que hoy se ve materializado en los despachos de cualquier instancia en el país, pero para materia de estudio de esta monografía una de las posibles soluciones a esta inaplazable situación de congestión es la ejecución a conciencia de la conciliación.

Por eso se mostrara la figura jurídica de la conciliación en el país para lograr dar mayor entendimiento al lector de este texto sobre las posibles falencias, pero en especial los puntos fuertes de este aspecto para finalmente establecer cual seria el aporte directo de la conciliación a la descongestión de despachos judiciales.

La pregunta problema del proyecto, es: ¿De que manera la conciliación extrajudicial descongestionaría la jurisdicción laboral en la ciudad de Bogotá?. Frente a lo anterior se plantea una hipótesis en la que se afirma que la conciliación es un método alternativo de solución de conflictos que contribuye a que los ciudadanos no acudan al aparato jurisdiccional como primera opción. Debido a la desconfianza que hay en la jurisdicción ordinaria en cuanto a tramites y tiempos procesales, las personas han realizado un esfuerzo por solucionar los conflictos mediando entre las partes.

El hecho de incentivar la conciliación extrajudicial, evidencia el interés del Estado por cambiar la concepción conflictiva de los ciudadanos. El legislador entiende la necesidad de descongestionar los despachos, y por eso promueve la consolidación de estos métodos de solución de conflictos.

Por otro lado es importante tener en cuenta el papel del conciliador, ya que éste juega un papel de gran importancia, debido a la influencia que puede llegar a tener sobre las partes. Dependiendo de las calidades éste, puede llegar a consolidarse un tramite exitoso en el que puedan destacarse las ventajas del método alternativo de solución de conflictos para generar no solo resultados positivos sino un impacto

social al verse la figura favorecida en el ideario de los participantes y a través de estos la comunidad.

En cuanto a metodología, se utilizó un método exploratorio a partir del estudio de la congestión del aparato judicial laboral, luego se procedió a analizar la figura de la conciliación estableciendo sus particularidades, características y la normatividad que la ha regido a través de los años en Colombia lo que contextualiza la situación actual de ésta.

Jurisprudencialmente se tuvieron en cuenta algunas de las Sentencias más representativas en Colombia para el caso que compete. La recolección documental se desarrollo en varios espacios, inicialmente la Biblioteca Luis Ángel Arango de la ciudad de Bogotá, la biblioteca de la Universidad Militar y la de la Universidad de los Andes con lo que se adicionaron exitosamente fuentes bibliográficas.

Las bases de datos consultadas para proporcionar cifras sobre el problema de la congestión en la jurisdicción laboral, fueron el Ministerio del Trabajo, Cámara de Comercio de Bogotá y el Consejo Superior de la Judicatura, quienes accedieron a proporcionar la información gracias a peticiones escritas.

Objetivo General:
Establecer la importancia de la conciliación extrajudicial y su papel frente descongestión judicial.

Objetivos Específicos:

1. Destacar la importancia de la conciliación por las ventajas que tiene como figura jurídica, y su favorabilidad extrajudicial para la descongestión de despachos judiciales en materia laboral.

2. Reiterar la imperante necesidad de que las partes que hacen parte de la conciliación, conozcan este método alternativo de solución de conflictos.

3. Puntualizar en cifras cuales han sido los aportes de la conciliación a la descongestión de despachos judiciales de la jurisdicción laboral, en Bogotá.

2. ANTECEDENTES

2.1 HISTORIA DEL DERECHO LABORAL

Las regulaciones laborales son tema de todos los días en cualquier parte del mundo, por lo que conocer su preámbulo histórico y los antecedentes de tan importante precepto merece la atención no solo de las personas afectadas por las relaciones obrero patronales sino de todo el mundo, por lo que se debe tener en cuenta que el Derecho del trabajo tiene su nacimiento puntualmente "en los inicios de la industrialización como respuesta a la cuestión social[1]".

Esta rama del derecho surgió en su totalidad el siglo pasado en el mundo dividido entre capitalistas y liberales, tuvo una lenta y sufrida evolución pero a principios del siglo XX ya habían sobresalido la mayoría de sus instituciones. Sin embargo algunos afirman que existe, desde la desaparición de la esclavitud debido a que se inicio el trabajo libre, pero todas las normas que regulaban aquella actividad eran muy distantes del actual derecho del trabajo.

---

[1] Richter, Jaqueline. El trabajo en el derecho del trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Nacional Autónoma de México. Número 16, enero – junio 2013. Pág.12.

[2] En 1776, el Edicto de Turgot puso fin a los gremios y se encargo de declarar la concesión del

Inicialmente el derecho del trabajo en la antigüedad se manifiesta mediante los artesanos en Roma, que son presentados como antecedente de las corporaciones medievales, en el que intervino Servio Tulio con su reorganización.

Posteriormente años después de la presencia del Imperio Romano la disminución del número de esclavos llevo a la necesidad de buscar hombres "libres" que trabajaran y de allí se empezó una carrera por adquirir alguna de las profesiones de la época, que ulteriormente fueron respectivamente delimitadas y clasificadas, abriendo paso por fin a la redacción de los primeros estatutos, siempre prevaleciendo el espíritu religioso y mutualista.

Seguidamente la edad media tuvo unas primeras muestras de derecho del trabajo, pues se crearon reglas de funcionamiento de las organizaciones y corporaciones, en donde el problema principal eran los productores privando de derechos a los trabajadores, busca elevar a la persona no por su profesión sino por clases. Las corporaciones tuvieron cabida luego del periodo de las invasiones y fueron conocidas en Francia como *Corps de mètier* (corporaciones de trabajo) constituidas por tres grupos de personas: maestros, compañeros y aprendices, llegaron a su fin en febrero de 1776 con la promulgación del famoso Edicto de Turgot[2], y desde el 1 de abril de 1791, "todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, at u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar impuestos y conformarse con los reglamentos de la policía que existan o se expidan en un futuro[3]".

---

[2] En 1776, el Edicto de Turgot puso fin a los gremios y se encargo de declarar la concesión del derecho a trabajar. Machicado Jorge, Historia del Derecho del Trabajo. 2012, Pág. 6. Ediciones New Live. España.

[3] De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Decima Segunda Edición 1970. Pág 13. Editorial Porrua S.A. México.

Luego en el Renacimiento, se mostraron las formaciones de inclinaciones liberales e individuales por parte del ser humano, triunfo obtenido en la Revolución Francesa, en donde tuvieron importante participación Rousseau, David Hume y la Escuela del Derecho de la Naturaleza de gentes que tuvo como resultado la construcción del régimen en el que "todos los hombres son igualmente libres necesario dejar a cada quien que persiga por voluntad propia, su interés personal, sin más limitaciones que el no impedir a los demás la idéntica libertad[4]".

La organización del trabajo en el derecho civil hacia 1791 en Francia, tuvo como consecuencia la Ley Chapelier[5] en donde se impide la reunión de los trabajadores, la ya mencionada desaparición de las corporaciones dio aforo para el desarrollo del capitalismo y la industria, por lo que la burguesía de la época se tomo la tarea de prohibir la organización de trabajadores, pero no solo eso sino también aislarlo de su patrono.

El Código de Napoleón reglamento el contrato de arrendamiento de obra y de industria, en el que arrendador y arrendatario (patrono y trabajador) de obra estaban bajo un plano de igualdad y eran libres para pactar las condiciones del contrato. Los tres planteamientos del contrato de trabajo eran, salario, jornada de trabajo y duración del contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo, todos resueltos en beneficio del patrono para la época. El salario era alícuota a la importancia del servicio pactado inicialmente.

En cuanto al tiempo de trabajo no había limite por lo que se presentaban con normalidad jornadas de 12, 14 y hasta 15 horas, la duración del contrato se

---

[4] De la Cueva Mario. Ob.cit. Pág 23.

[5] La Ley Chapelier se promulga en Francia el 14 de junio de 1791 durante la Revolución francesa, instaura la libertad de empresa y proscribe las asociaciones y corporaciones gremiales de todo tipo, un de sus particularidades es que prohíbe la libertad de asociación. Machicado Jorge. Ob. Cit. Pág 7.

justificaba con el articulo 1780 del Código Napoleón: “ninguno puede alquilar sus servicios personales sino temporalmente o para una empresa determinada[6]”, con esto se termino la forma de contratación en la que se comprometían con el patrono a trabajar toda la vida y adicionalmente era nulo cualquier contrato en el que la duración hubiese sido excesivamente larga proporcional a la vida del ser humano.

Frente a todos los antecedentes mencionados, esta claro que los movimientos revolucionarios de Europa produjeron las primeras reformas de legislación importantes en el mundo, particularmente en Inglaterra y Francia, y esto fue lo que dio inicio a la formación del autentico derecho del trabajo. Estadistas de la época y los primeros legisladores que conoció el mundo, dieron paso en Inglaterra en el año 1824 a un ordenamiento jurídico en materia laboral poco compacto y puntual, pero que logro incorporar la mayoría de las instituciones.

El derecho del trabajo evoluciono bajo innumerables circunstancias históricas, su progreso estuvo determinado por el pensamiento social, político, económico, jurídico y las condiciones reales de la vida de los hombres. Debido a estas ideas y hechos variables en la sucesión del tiempo son tres los capítulos importantes y de mayor relevancia en la consolidación de esta rama del derecho.

En primer termino, las revoluciones europeas en especial la primera guerra mundial que a pesar de haber detenido el crecimiento del derecho laboral, trajo consigo la aparición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) creada en

[6] Código de Napoleón. CAPITULO III De la locación de obra o de industria, Sección I Del salario de los obreros o de los domésticos. (http://es.scribd.com/doc/60431583/Codigo-Napoleon-1807#scribd)

la Parte XIII del Tratado de Versalles[7] llevando como consecuencia directa a revoluciones legislativas en el ámbito internacional, quizá el mas notorio las Constituciones de México 1917 y de Weimar 1919 que lograron una transformación radical de los estatutos laborales vigentes, elevando a garantías de carácter constitucional los derechos de los trabajadores, y a final de estos años de post guerra la aparición de la seguridad social se constituye como protagonista junto con la idea de realizar una Declaración internacional de los derechos del trabajo.

Adicionalmente esta época se caracterizo por la adopción por parte del Estado de ciertas medidas de tipo asistencial encaminadas a proteger el derecho a los menores trabajadores y reducir las jornadas laborales, pues era algo que indudablemente para el momento histórico era considerado como improcedente.

En 1814 el gobierno ingles se tomo la tarea de realizar una encuesta para conocer sobre la situación que vivían los obreros en sus lugares de trabajo, que como resultado obtuvieron datos de 15 y 16 horas de trabajo, salarios muy por debajo del trabajo que se realizaba, falta absoluta de higiene, falta de ayuda en accidentes de trabajo, utilización de mujeres y niños en proporciones desbordantes, entre otros. Por lo que el informe rendido al rey decía "la utilización de trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y no está lejano el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada[8]".

En segundo lugar, el periodo de Bismarck desarrollado en Alemania que se caracteriza por que "la legislación laboral y de la previsión social proviene del Estado que en cambio se opone de forma sistemática al movimiento obrero

[7] El Tratado de Versalles fue un tratado de paz, fue firmado finalizando la Primera Guerra Mundial por más de 50 países. Debido a este se acabo con el estado de guerra entre Alemania y los Aliados. http://www.historialuniversal.com/2010/09/tratado-de-versalles.html.

[8] De la Cueva Mario. Ob.cit. Pág 41.

organizado[9]" se desenvolvió a la mitad del siglo XIX, Inglaterra por un lado había llegado al limite de su poder político era considerada como potencia a nivel mundial y su poder en cuanto a riquezas y patrimonio le permitía tomar decisiones de gobierno sin verse afectado como Estado.

Sin embargo para este mismo tiempo la industria alemana empezó a desarrollarse de manera muy veloz, lo que llevo a un intenso movimiento obrero. Bismarck conocido como ´el canciller de hierro` se propuso hacer a Alemania la primera potencia mundial, cambió por completo la actitud del Estado empezó a haber preocupación e intervención a los problemas económicos y sociales, se protegía la industria aún si era extranjera, lo importante era desarrollar al máximo la industria alemana con la condición de mejorar las condiciones obreras.

En mayo de 1863 se celebro en Leipzig el congreso obrero que arrojo como resultado la Asociación General de Trabajadores Alemanes, este en 1875 se fusiono con el partido socialdemócrata obrero de Alemania, y finalmente se unifico para llamarse partido socialdemócrata de Alemania. Su objetivo era fomentar los intereses de los trabajadores, y luchar por una política basada en el sufragio universal.

El ultimo periodo a tener en cuenta es de Bismarck a la primera guerra mundial, que se singularizo no solo por el papel protagónico de los alemanes en el mejoramiento de las condiciones laborales, sino por los trabajadores de Alemania, Francia, Austria, Bélgica y los principales pueblos de Europa que ya se habían dado cuenta de que, las mejoras que buscaban en su calidad de vida no iban a venir por la intervención del Estado y tendría que ser por obra suya.

---

[9] Hori Robania, Guillermo. Historia del Derecho Laboral.
http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/3/r3_4.pdf

En América Latina fue objeto de búsqueda durante todo el siglo XIX la integración social, aunque las circunstancias no fueron las mismas que en Europa, los acontecimientos externos tuvieron sin duda influencia directa en su desarrollo. Después de las dos Guerras Mundiales cuando la mayoría de las naciones habían adquirido identidad propia, los pueblos latinoamericanos carecían en conciencia, el problema era diferente al que tenia en principio la burguesía europea, en América Latina no había industria y se estaba muy lejos de tener una propia, el problema era la falta de educación de los hombres y una tragedia agraria incontrolable para todos los países.

"La América Latina parecía dormida cuando principió el siglo XX no parecían afectarle los grandes problemas que comenzaban a inquietar a la Humanidad; la mayoría de los hombres vivían tranquilos y descuidados y solamente las poblaciones indígenas sufrían[10]". Sin duda el derecho mexicano del trabajo fue determinante en el desarrollo jurídico de los demás pueblos latinoamericanos, pues desde 1917 contaban con un articulo de rango constitucional que contenía garantías sociales efectivas para la clase obrera, de ahí que algunos países como Perú, Bolivia, Nicaragua, Cuba, Ecuador, Guatemala y Venezuela tuvieran años después reproducciones casi exactas en sus legislaciones del articulo 123 de la Constitución Mexicana, que además traía consigo temas de gran importancia para los constituyentes de la época como libertad de coalición, libre asociación profesional, el derecho de huelga y el contrato colectivo de trabajo consideradas como necesidad social.

2.2 HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN COLOMBIA

[10]De la Cueva Mario. Ob.cit. Pág 92.

El suceso que sin duda marco el siglo XX, es el nacimiento del derecho laboral que busca dar regulación a las situaciones que se presentan a diario en el sistema de producción industrial. Sin embargo Romagnoli señala que "(…) al derecho del trabajo se le reconoce muy tarde un status académico distinto al de un intruso no autorizado. Nacido de una costilla del Derecho privado hasta mediados del siglo XX fue una disciplina accesoria (…)[11]"

El hecho de que en España no se lograra un desarrollo pleno del capitalismo, llevo consecuencias a las colonias de este país en otros lugares del mundo. Puntualmente en Colombia el gobierno español hacia lo posible para lograr la permanencia de costumbres feudales, entre esas la encomienda que consistía en " Un núcleo de indígenas, por lo general clan o tribu, que era obligado como grupo y más tarde per cápita a pagar temporalmente a un español meritorio un tributo que fijaban los oficiales de la Corona, como cesión de la carga fiscal debida al rey y con obligación para el beneficiario, entre los deberes, de ocuparse de la catequización y adoctrinamiento de los indios quienes seguían dentro de la administración y jurisdicción de la Corona[12]"

En Colombia partiendo desde la época colonial en las leyes que llegaron junto con la corona española, existían muchas formas de trabajo indígena para mencionar, en primer término con relación al empleo de indígenas como acémilas de transportes en el que se reglamentaba el servicio de transporte de carga en varias provincias del país, se castigaba a quien otorgara malos tratos, luego en cuanto a los trabajos de minas de oro y plata convergen temas como la prohibición a llevar indios contra su voluntad a trabajar en minas de oro y plata, la exigencia de un

[11] Jaramillo Jassir, Iván Daniel. Presente y futuro del Derecho del Trabajo: breve historia jurídica del Derecho del Trabajo en Colombia. Red de revistas científicas América Latina, Caribe, España y Portugal. Volumen 9, No. 18, julio – diciembre 2010. Pág 59.
[12] Hernández Rodríguez, Guillermo. De los Chibchas a la Colonia y a la República, Del Clan a la encomienda y al latifundio en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. 1949. Pág.30.

suministro digno para asistir a su trabajo en las minas (1708), solicitudes para que los mineros no exigieran actividades en contra de sus arraigos naturales.

Por otro lado frente a los trabajos agrícolas los indios contaban con derecho a prestaciones (1565), en los trabajos domésticos y urbanos ya existía para 1560 un registro de indios e indias al servicio en la ciudad de Cartagena, además hacia 1625 ya se veían casos de indios contra patronos reclamando sus pagos, hasta casi 1707 era común ver ocurrencias en las que los indígenas conocedores de sus derechos y obligaciones no soportaban de manera sumisa las injusticias cuando se trataba de la remuneración que merecían por sus labores[13].

Ya en la independencia la situación empeoró de manera deplorable y el nivel de explotación casi alcanza a terminar con la extinción de los indígenas, fue tan grave la falta de mano de obra en el territorio que la corona española se vio obligada a traer esclavos africanos para sustituir la ausencia de trabajadores. España quería imponer un sistema feudal, que hizo posible que empezaran a emerger algún tipo de clases, pero adicionalmente abusaban del cobro de impuestos lo que dio lugar a que los vendedores conformaran el primer grupo organizado sin aprobación de la corona, los comuneros con el inminente apoyo de los campesinos.

Según el libro Rafael Forero Rodríguez Homenaje a su trayectoria profesional, en el capitulo el Trabajo y su reglamentación en Colombia, mencionan al profesor Jorge Enrique Sánchez al decir que “no existía proletariado propiamente dicho; había indios trabajadores del campo y artesanos en las ciudades, comerciantes, germen de la burguesía naciente, y terratenientes”.

[13] Forero Contreras, Rafael – Guerrero Figueroa, Guillermo. Rafael Forero Rodríguez Homenaje a su Trayectoria Profesional. Primera Edición 2013. (http://www.rfr.hol.es/doc/homenaje_rforeror.pdf)

Ya durante el gobierno de José Hilario López los grupos sociales bogotanos iban tras los intereses de los trabajadores, antecesores de lo que hoy conocemos como organizaciones sindicales, pues buscaban lo que Alemania luego de la primera guerra, la industrialización del país y luchaban constantemente por lograr un mejoramiento alta calidad de las condiciones laborales sin importar el trabajo.

Hacia 1850 suceden acontecimientos trascendentales que impulsan la evolución del derecho del trabajo en Colombia, se realiza la primera reforma agraria que aunque de manera imperfecta, logra eliminar cargas como el diezmo y censos, pero la técnica de producción se estanca y tanto los campesinos como los artesanos pierden su tenacidad[14]; también se decreta la libertad de los esclavos, se abolió la pena de muerte, se descarta el fuero eclesiástico y el más importante se reforma la constitución.

Con el papel del café a nivel comercial en Colombia la economía norteamericana empieza a estar en el panorama de la industria de país se hace necesaria la construcción de vías férreas, carretas y vías, por lo que la ocupación de artesanos y campesinos pasa a un segundo plano para que estos se vean forzados a trabajar en la industria y ya no hacen parte de sus propias tierras, sino de grandes empresas y fábricas. De esta manera surge la verdadera clase obrera en el país, con el pasar del tiempo junto con el conocimiento de sus derechos florece el sindicalismo y las medidas para defenderlo, las huelgas.

Guillermo Guerrero Figueroa en el libro Rafael Forero Rodríguez Homenaje a su trayectoria profesional, en el capitulo el Trabajo y su reglamentación en Colombia, afirma que “solo dentro de esta época contemporánea, nació en Colombia una legislación laboral y, consecuentemente el derecho del trabajo”. Adicionalmente,

[14] Sánchez, Jorge Enrique. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo Colombiano, Bogotá. Edic. Lex 1946, págs. 16 y 17

en cuanto a personajes que tuvieran un papel fundamental en la evolución del derecho del trabajo, se encuentra a Rafael Uribe Uribe quien es considerado precursor por su discursos en los que se refiere a situaciones puntuales de cada labor, a la importancia que debe darse a cada ser humano por su trabajo y el servicio que presta, en la conferencia de 1904 afirmó: "No considero prematuro legislar sobre los accidentes del trabajo. Si por descuido del empresario se hunde el socavón de una mina y aplasta o asfixia obreros, ¿puede el Estado mirar el siniestro con indiferencia?, ¿debe quedar sin sanción el responsable?, ya en Europa se le obliga a indemnizar el daño causado[15]".

En 1922 se reafirmaron los principios postulados por Rafael Uribe Uribe y fueron consagrados los deseos de crear una Oficina del Trabajo, reglamentar los accidentes de trabajo junto con el trabajo de menores y mujeres , fijar salario mínimo, jornada laboral, descanso obligatorio semanal, entre otros aspectos de derecho laboral colectivo.

La legislación en cambio, se vio sucedida por etapas y solo a principios del siglo XX empezando por la Ley 37 de 1905 que creo descanso en días de fiesta religiosa, la Ley 29 de 1905 estableciendo la primera pensión vitalicia a los magistrados de la H. Corte Suprema de Justicia, la Ley 114 de 1913 favoreció a maestros, lo que podría llamarse un segundo ciclo fue de 1915 hasta 1930 donde se expidieron leyes sobre reparación de accidentes de trabajo, derecho colectivo, conciliación y arbitraje, se creo el seguro de vida colectivo y la oficina del trabajo, la tercera etapa confluyen ideales significativos para el país, se definen concepciones del derecho colectivo, se consagra la jubilación de los trabajadores (1932), se otorgan las primeras prestaciones de vacaciones, auxilio por enfermedad y cesantía por despido injusto (1934), se crea el Ministerio del Trabajo

[15] Uribe Uribe, Rafael. Los Problemas Nacionales. Imprenta Electrica, 1919. pág. 20. http://www.banrepcultural.org/sites/default/files/91255/brblaa680000.pdf

con la Ley 96 de 1938, se establece procedimiento verbal para procesos de prestaciones sociales, se dictan leyes para empleados públicos y militares, entre otros.

Por otro lado unos años más adelante se crea la prima de beneficios y se establece por primera vez el salario mínimo, se elabora el Código de Procedimiento del Trabajo, el Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución Nacional, que tiene hoy en día el territorio colombiano.

2.3 HISTORIA DE LA CONCILIACIÓN

"Es necesario resaltar la indiferencia que existe entre nosotros hacia algunos conceptos en esta materia, máxime si se tiene en cuenta que en Colombia no contamos con suficiente bibliografía para establecer en qué momento la conciliación, como instituto jurídico, empezó a valorarse como mecanismo alternativo para la resolución de conflictos[16]". Sin embargo se tienen referencias de cómo surgió a nivel global y su desarrollo, en Colombia por su parte fue el antiguo Tribunal Supremo del Trabajo que en sentencia de casación laboral del 15 de diciembre de 1948 relaciona directamente las bases históricas, doctrinarias y filológicas que constituyen la conciliación con el derecho comparado, empezando un breve relato con Roma y la ley de las XII tablas y su relación directa con Cicerón quien se refirió por primera vez a las ventajas de la transacción, y recomiendo a los litigantes sacrificar algo del propio derecho.

Para tener mayor precisión en los antecedentes históricos de la conciliación se citarán las partes más significativas de la sentencia del extinto Tribunal:

[16] Junco Vargas, José Roberto. La Conciliación aspectos sustanciales y procesales y en el sistema acusatorio. Quinta Edición 2007, Editorial Temis. Pàg.3.

“Sin embargo, el Código ginebrino de 1819 se separó del precedente de Suetonio y admitió el acto de conciliación como voluntario. Su autor, Mr. Bellot combate el acto conciliatorio impuesto como medida obligatoria y necesaria a todo litigante, y se funda, de modo primordial, en que impuesto como obligatorio no sería ese acto más que un tramite preliminar y necesario una especie de pasaporte de la justicia que se toma como una formalidad del procedimiento”.

“En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Política de 1812, excepto en algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil como las ordenanzas de Bilbao, en las que se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos. También en España, en una instrucción dirigida a los corregidores el 15 de mayo de 1788, se les había ordenado que evitaran, en cuanto de ellos dependiera y les fuera posible, los pleitos, procurando la avenencia (sic.) entre las partes objeto de que se compusieran amistosa y voluntariamente”.

“Muchos tratadistas como Bentham, Bellot, Boncenne, Allard Meyer y otros citados por Fábrega y Cortés, se muestran partidarios de que el acto conciliatorio sea voluntario para los litigantes, los cuales quedan en libertad para ocurrir a él cuando crean conveniente y provechosa la transacción[17]”.

Así mismo es muy importante hablar sobre el progreso de la descongestión en materia judicial, el origen de ésta en Colombia, obedece a la llegada al país de un claro interés por los sistemas jurídicos por parte de Estados Unidos, y está ligado directamente con el periodo de la guerra fría durante los años sesenta.

[17] Tribunal Supremo del Trabajo de Colombia, Sentencia de casación del 15 de diciembre de 1948.

Fue Estados Unidos el encargado de incentivar este tipo de programas, que puntualmente empezó con Administration of Justice (AOJ) que se estrenó en algunos países centroamericanos y en Colombia hacia los años 80s, como parte del programa de democracia de la United States Agency for International Development (AID), impulsado además por otros actores importantes, entre esos el Banco Mundial que tenía una clara disposición por motivar a los países para dar inicio a reformas judiciales y jurídicas, esto debido a que el Banco debió revisar las perspectivas de desarrollo, y con esto estudiar qué papel jugaban las instituciones frente al crecimiento económico puntualmente los sistemas judiciales. El banco Interamericano de desarrollo también se encargó de poner su grano de arena al establecer la importancia de establecer la relación entre la eficiencia institucional y el desempeño económico, pero no se quedó con solo promover reformas sino que inicio programas para fortalecer la rama legislativa.

En Colombia puntualmente, llevo el nombre Programa de Modernización de la Administración de Justicia (PMAJ), y su principal objetivo era resolver la crisis judicial. Los ojos del programa apuntaban al mejoramiento de la administración de los despachos judiciales y a la reducción de procesos pendientes, ya que con el estudio que se realizó antes y durante el programa se encontraron las demoras alarmantes y la congestión que caracterizaban el funcionamiento de los juzgados, que tenía origen en las deficiencias de infraestructura y personal.

Teniendo en cuenta que de los países escogidos, Colombia fue el país con mayores progresos y disciplina en la aplicación del programa, se fue desarrollando desde PMAJ hasta hoy; varias iniciativas, normas, reformas, entre otras cosas, que han logrado posicionar la conciliación como un método alternativo de solución de conflictos, serio y que cuenta con credibilidad por parte de la población, la cual accede cada vez más a este instrumento jurídico, como mecanismo extrajudicial.

Igualmente, la acogida de la conciliación se ve reflejada en su inclusión como etapa obligatoria del proceso laboral ordinario.

Sin embargo, se presentaron varios obstáculos para lograr que se posicionara la conciliación en Colombia; entre ellos la falta de estudios sociológicos que permitieran una mayor eficacia instrumental de esta institución jurídica, como bien lo afirma Cesar Rodríguez, en su texto "El Regreso de los Programas de Derecho y Desarrollo" al sostener que "las reformas no pueden seguir siendo impuestas desde arriba, esto es desde las oficinas de las entidades gubernamentales . Mientras que el enfoque vertical inspire las reformas, el éxito de éstas será sólo parcial por que las comunidades afectadas verán las nuevas instituciones como propias[18]".

Durante el escrito monográfico se mencionaran algunas normas en cuanto a la evolución normativa de la conciliación, frente a esto en primer termino hay que tener en cuenta que la primera vez que se hablo de conciliación Colombiana fue por las Leyes 21 de 1920 y Ley 120 de 1921 dedicadas exclusivamente al Derecho Laboral Colectivo. Aunque con anterioridad también se presentaron las normas, Ley 13 de 1825 y Ley 14 de 1834.

Consecuente con la línea del tiempo los Decretos 2350 de 1944 articulo 37, Decreto 969 de 1946, Decreto 2158 de 1948 y Decreto 2278 de 1989 referente a conciliación en conflictos colectivos de trabajo. Por último las Leyes 6 de 1945 articulo 67 y Ley 75 de 1945, que serán examinadas más adelante en el capitulo de normatividad de la conciliación Colombiana.

[18] Rodríguez, Cesar. "Globalización, reforma judicial y estado de derecho en América Latina. El regreso de los programas de derecho y desarrollo". El otro Derecho, número 25. Diciembre 2000. Colombia. Pág 44.

3. ASPECTOS GENERALES

3.1 DEFINICION DE CONCILIACIÓN

Según el autor que se prefiera la inclinación doctrinal entre muchos otros elementos que proporcionan juicios de valor, habrá varias inclinaciones con respecto a la definición de conciliación, es de vital importancia tomar en consideración cada una de ellas para lograr determinar cual es la más completa, o por lo menos cual es la que se sobrepone en la actualidad. Bajo el entendido de que no existe un concepto universal de conciliación, se tomaran como punto de referencia algunas valoraciones desde el punto de vista jurisprudencial y doctrinal para obtener finalmente el que mas se ajuste para la investigación en curso.

Para empezar por lo más básico, "Etimológicamente, *conciliatio* proviene del verbo *conciliare*, que significa ´concretar`, ´poner de acuerdo`, ´componer` o ´conformar dos partes `que se debaten en controversia de intereses[19]".

Por otro lado doctrinariamente, "La conciliación es un método alterno de solución de conflictos, judicial o extrajudicial, mediante el cual las partes buscan llegar a un acuerdo, por si mismas, respecto de sus diferencias de naturaleza contractual o extracontractual, para lo cual se acude al apoyo y la mediación de un tercero denominado conciliador[20]".

La conciliación también es llamada, "Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación, que también se

[19] Junco Vargas, José Roberto. Ob. cit Pág. 55.
[20] Gil Echeverry, Jorge Hernán. La Conciliación Extrajudicial y la Amigable Composición. 2003 Editorial Temis. Pág 32.

denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el fin de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar[21]".

Legalmente y según la Ley 446 de 1998 la conciliación es "un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por si mismo la solución de sus diferencias, o con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador"

"La conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre partes, con la intervención de un funcionario estatal, perteneciente a la rama judicial o a la administración, y excepcionalmente de particulares. Como caracteres esenciales que informan la conciliación se destacan los siguientes: a) Es un instrumento de autocomposición de un conflicto, por la voluntad concertada o el consenso de las partes. b) La conciliación constituye una actividad preventiva, en la medida en que busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía procesal o durante el trámite del proceso, en cuyo caso no se llega al resultado final normal de aquél, que es la sentencia. En este último evento, se constituye en una causal de terminación anormal del proceso. c) La conciliación no tiene en estricto sentido el carácter de actividad judicial ni da lugar a un proceso jurisdiccional, porque el conciliador, autoridad administrativa o judicial, o particular, no intervienen para imponer a las partes la solución del conflicto en virtud de una decisión autónoma e innovadora. d) La conciliación es un mecanismo útil para la solución de los conflictos. e) La conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentre limitada por el ordenamiento jurídico. f)

[21] Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. http://es.slideshare.net/jacintorafael11/diccionario-juridico-elemental-guillermo-cabanellas

La conciliación es el resultado de una actuación que se encuentra reglada por el legislador.[22]"

Jurisprudencialmente en Colombia se considera "un medio no judicial de resolución de conflictos, mediante el cual las partes entre quienes existe una diferencia susceptible de transacción, con la presencia activa de un tercero conciliador, objetivo e imparcial, cuya función esencial consiste en impulsar las fórmulas de solución planteadas por las partes o por él mismo, buscan la forma de encontrar solución y superar el conflicto de intereses existente[23]"

"La conciliación es el procedimiento legal de administrar justicia, de manera excepcional, por la rama judicial del Estado, o de manera también excepcional, transitoria y extrajudicial por las autoridades administrativas o los particulares, al cual se somete un conflicto jurídico entre particulares, para que sea resuelto bajo la colaboración de un tercero neutral llamado conciliador[24]"

Por último, en la jurisdicción laboral colombiana la primera etapa del proceso ordinario, es la conciliación. "En esta primera etapa, las partes pueden solucionar sus diferencias jurídicas a través de la conciliación. Para su cabal desarrollo, la ley dispuso varias reglas: en primer lugar, una faceta inicial relativa a su preparación, comparecencia de las partes y aplazamiento; otra, para las circunstancias en que las partes concurran y se produzca una conciliación total o parcial, y finalmente para cuando ésta fracase[25]".

---

[22] Corte Constitucional de Colombia. Cifuentes Muñoz, Eduardo. Sentencia C-160 de 1999.
[23] Corte Constitucional de Colombia, Martínez Caballero, Alejandro. Sentencia C- 226 de 1993
[24] Torres Rico, Remberto. La Conciliación en materia penal, policiva y de transito. Primera edición. Editorial Temis. Pág. 75.
[25] Caguasanco Villota, Dolly amparo. El nuevo Proceso Laboral, el principio de oralidad y la reformulación de las prácticas procesales. Ediciones jurídicas Andrés Morales, 2009. Pág 26.

Teniendo en cuenta los conceptos antes planteados, para materia de esta investigación la conciliación es un método alternativo de solución de conflictos, cuyo fin es extinguir la controversia antes de que se alargue más el litigio, y adicionalmente puede ayudar a la descongestión de la rama jurisdiccional.

El hecho de que la conciliación sea uno de los métodos alternos de solución de conflictos de más trayectoria y con resultados trascendentales provoco que el Ministerio de Interior y de Justicia que es quien se encarga de desarrollar las políticas de acceso a la justicia creara el Programa Nacional de Conciliación. Ante la problemática de alta afluencia de procesos en los despachos judiciales se planteo la conciliación para atender con agilidad los conflictos, además de la clara intención de constituirla como herramienta para aliviar la congestión judicial, reducir costos y generar costumbre entre los ciudadanos de solucionar controversias sin acudir al aparato jurisdiccional.

3.2 DEFINICIÓN DE DESCONGESTIÓN

Uno de los principales componentes de la descongestión en materia judicial, es la transición del antiguo sistema escrito al sistema oral, un proyecto que ha venido avanzando por varios años y que a la fecha, es una realidad en diferentes jurisdicciones. Aún así al día de hoy hay personas de la academia, que se atreven a cuestionar si el sistema oral ofrece la posibilidad de proponer un sistema de justicia de mejor calidad y si realmente esto cumple con su objetivo principal que es la fluidez de procesos. Los conceptos existentes sobre descongestión son muy puntuales y se consuman bajo el mismo precepto, sin embargo se debe tener claridad absoluta sobre esta calificación en especial en Colombia, donde este fenómeno es vigente y de gran importancia para la administración de justicia.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, descongestionar es disminuir o quitar la congestión. Doctrinariamente se presenta cuando " el aparato judicial establecido por la Constitución y la Ley, no es capaz de responder oportunamente a las necesidades de las personas[26]" En Colombia conforme a la Constitución Política de Colombia de 1991, se establece "la posibilidad de que entidades o personas particulares sean autorizadas para ejercer funciones jurisdiccionales en casos específicos, configurando mecanismos alternativos de resolución de conflictos que ayudan a disminuir la carga laboral de los despachos judiciales e incrementan la eficacia del trámite de los procesos[27]".

Puntualmente la Ley 1285 de 2009 en su articulo 63 señala: "Plan y Medidas de Descongestión. Habrá un plan nacional de descongestión que será concertado con la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, según correspondiere. En dicho plan se definirán los objetivos, los indicadores de congestión, las estrategias, términos y los mecanismos de evaluación de la aplicación de las medidas. Corresponderá a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura ejecutar el plan nacional de descongestión y adoptar las medidas pertinentes[28]", lo anterior sustentado con la ley antecesora Ley 270 de 1996, pues desde está ya se hablaba sobre el plan de descongestión nacional en Colombia.

El Plan Nacional de Descongestión, lo concretó el Congreso de la Republica mediante la Ley 1437 de 2011 (Enero 18) por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en su artículo

[26] Torres Calderón, Leonardo Augusto. Universidad de la Sabana. Ensayo: Congestión judicial en la jurisdicción de lo contencioso administrativo colombiana. Revista Dikaión - Lo justo. Año 2002. Pág 60.
[27] Prieto Botero, Marcela. Observatorio Legislativo, Medidas de Descongestión Judicial. Boletín No. 113, mayo de 2009. Pág 2.
[28] Ley 1285 de 2009. Por medio de la cual se reforma la Ley 270 de 1996 Estatutaria de la Administración de Justicia.

304 menciona. “Plan Especial de Descongestión. Dentro del año siguiente contado a partir de la promulgación de la ley, el Consejo Superior de la Judicatura con la participación del Consejo de Estado, preparará y adoptará, entre otras medidas transitorias, un Plan Especial de Descongestión de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, cuyo objetivo es el de llevar hasta su terminación todos los procesos judiciales promovidos antes de la entrada en vigencia de la presente ley y que se encuentren acumulados en los juzgados y tribunales administrativos y en el Consejo de Estado.

El Plan Especial de Descongestión funcionará bajo la metodología de Gerencia de Proyecto, adscrito a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, la cual contratará un gerente de proyecto de terna presentada por la Sala Plena del Consejo de Estado, corporación que tendrá en cuenta, especialmente, a profesionales con experiencia en diagnósticos sobre congestión judicial, conocimiento especializado sobre el funcionamiento la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y en dirección y ejecución de proyectos en grandes organizaciones. El gerente de proyecto será responsable de dirigir la ejecución del plan y coordinar las tareas operativas con el Consejo de Estado, los tribunales y juzgados de lo contencioso administrativo y las demás instancias administrativas o judiciales involucradas.

El Plan Especial de Descongestión se ejecutará en el grupo de despachos judiciales seleccionados para el efecto, de acuerdo con los volúmenes de negocios a evacuar y funcionará en forma paralela a los despachos designados para asumir las nuevas competencias y procedimientos establecidos en esté

Código. Estos despachos quedarán excluidos del reparto de acciones constitucionales[29]"

La capacidad para atender el gran volumen de procesos es lo que ha llevado directamente a que se vea copada la administración de justicia, generando directamente un atraso en el tramite y la congestión de los despachos judiciales, lo que tiene como consecuencia directa en la población un bajo índice de credibilidad en la Rama Judicial y falta de capacidad para solucionar controversias. Por su objetivo principal es "adoptar medidas que garanticen mayor eficacia y celeridad de la administración de justicia en el país, mediante la descongestión de despachos judiciales y el fortalecimiento del acceso a la justicia[30]".

Durante el desarrollo de la monografía serán tenidas en cuenta frente a este tema, la leyes, Ley 23 de 1991 y Ley 446 de 1998 en la que puntualmente uno de sus fundamentos es la descongestión de justicia.

Es de vital importancia conocer las causas principales a las que se le encomienda la congestión judicial, a lo que se señalaran cinco que harán entender el porqué de una carga excesiva de procesos y las demoras en sus fallos.

1. "El insuficiente número de jueces. La solución debe observarse en clara correspondencia paralela con el fomento dirigido a obtener la suficiencia de medios materiales y potencias para la capacitación judicial previa o inicial.

[29] Ley 1437 de 2011 (Enero 18) por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
[30] Prieto Botero, Marcela. Ob. Cit. Pág 3.

2. La deficiente organización. La solución debe tener su origen en lograr la redistribución organizativa. En esta línea el papel de las estadísticas es fundamental.

3. Escaso rendimiento de los jueces. Circunstancia que debe estar ligada a estimular el estudio u análisis de la evaluación del desempeño.

4. Existencia de procedimientos inadecuados. La medida para lograr la erradicación debe orientarse en una línea de tendencia a la simplificación de procedimientos, potenciación de la oralidad, concentración y de la inmediación.

5. Actuación de las partes y su conducta procesal. Causa que necesariamente debe ponerse en conexión, de un lado, con la existencia de procedimientos que propician abusos en las actuaciones procesales, y de otro lado, igualmente con la preparación profesional de los jueces[31]"

La sensación de los colombianos es que las instituciones jurídicas no cuentan con la capacidad para atender la totalidad de los procesos debido a la ineficiencia y negligencia de los servidores públicos, adicionalmente los costos que indudablemente se generan hacen más inaccesible a personas de escasos recursos el lograr un acercamiento a la justicia.

Desde hace una década la demanda de administración de justicia ha venido aumentando de manera desmedida, aproximadamente en un 92% anualmente, y el Consejo Superior de la Judicatura ha manifestado que la generalidad es que el

[31] Cordero Lozano, Fernando. Oralidad y Descongestión en los procesos laborales, administrativos, civil, agrario, entre otros. Edición 2008. Editorial Librería Jurídica Sánchez. Pág 15.

50% o mas de los procesos estén sin tramite debido a la falta de funcionarios en la Rama judicial.

4. LA CONCILIACIÓN COMO ACTO JURIDICO

4.1 PARTES

Las partes son el pilar en el que se fundamenta la conciliación pues son estas las que llegan al acuerdo que finalmente se realiza por el acuerdo de voluntades. Es por eso que el conciliador no es considerado nunca como parte, sino como un simple intermediario que se encarga de orientar, dirigir, definir el conflicto y las bases del acuerdo.

Los que son llamados parte, son aquellas personas vinculadas mediante un relación jurídica, que tiene como resultado un conflicto o controversia, este a su vez es el motivo que las partes encuentran para reunirse junto con el conciliador, que la culminación de la situación sea positiva depende enteramente de estos y la conducta que efectúen durante el encuentro, por lo que no basta únicamente la destreza o habilidad del conciliador sino que juega un papel importante la buena voluntad que tengan las partes involucradas en el conflicto para llegar a una solución.

En cuanto a la situación de las partes, no se les da el mismo tratamiento que en un proceso judicial ordinario, es decir no existe parte pasiva o activa, pues las dos reciben el mismo tratamiento y merecen un trato en igualdad de condiciones, fundamento necesario para lograr mitigar un poco el ánimo con el que estás acudan.

La capacidad para ser parte frente a la conciliación cuenta con las mismas bases que en el derecho civil, es decir que cualquier persona tiene capacidad para ser

parte por el hecho de existir o de habérsele reconocido personalidad, basta que tenga capacidad para adquirir derechos y obligaciones. “Sin embargo hay quienes opinan que en materia de conciliación la capacidad para ser parte se separa un tanto del concepto ya dado, porque algunos sujetos, pese a tener la capacidad para ser parte en el juicio, no la tienen en el trámite conciliatorio, como el sujeto representado por el curador ad litem, que a pesar de persona y serlo también su curador, no puede intervenir en la conciliación[32]”.

En el acto conciliatorio a diferencia de otros actos procesales donde las partes deben estar por obligación asistidos de un apoderado judicial, no necesita de la facultad de postulación de otra persona que este fuera de la controversia. Es decir los apoderados judiciales no cuentan con la facultad conciliadora aun teniendo poder expreso de la parte involucrada directamente en el conflicto, pues la ley le ha otorgado exclusivamente dicha facultad a la parte misma, la participación del abogado se limita exclusivamente a un asesoramiento o ayuda.

En cuanto a los terceros intervinientes, una persona ajena al conflicto podrá hacerse presente para intervenir en una audiencia conciliatoria, este no forma parte de ninguno de los extremos del conflicto en cuestión, pero se encuentra jurídicamente vinculada a una de las partes y se hace presente por que la decisión que se tome sobre la controversia tiene consecuencias directas sobre sus intereses.

El derecho procesal colombiano reconoce algunas figuras en este sentido, en primer término la intervención litisconsorcial que corresponde a las personas que no fueron llamadas a integrar uno de los extremos podrán hacerse presentes si logran demostrar alguna de las posiciones, formular petición o proponer

[32] Junco Vargas, José Roberto. Ob. Cit. Pág 60.

excepciones respectivamente. Los coadyuvantes no forman ni formaron parte de la relación jurídica desde ningún punto de vista, pero cuentan con un nexo contractual o jurídico con una de las partes y el arreglo podría afectarlos directamente. Los intervinientes *ad excludendum* es decir personas que no están directamente implicadas en el asunto, sino segundos interesados, son quienes pretenden el derecho que ésta en discusión de alguna de las partes y finalmente el llamado en garantía quien se presenta solo si el caso del demandado ésta sometido al pago de una indemnización por daño.

4.2 INTERVINIENTES

a. El conciliador.

La conciliación se caracteriza por tener una persona que interviene en el conflicto, pero esta fuera del mismo aunque es fundamental en el resultado que tenga la diligencia. Este puede ser juez, fiscal, inspector de trabajo, defensor de familia, agente delegado ante la procuraduría, alcaldes, delegado administrativo, estudiante en consultorio jurídico, conciliador oficial de alguna entidad pública, institucional o privada de una lista, que en uso de sus aptitudes puede actuar como mediador idóneo en el desenlace de la disputa.

La persona que sea conciliadora debe contar con varias características, en primer lugar la capacidad para poder controlar la audiencia , ser un buen guía, tener autoridad para establecer las reglas y que estas sean respetadas durante toda la diligencia. Sus funciones principales en orden cronológico son: Citar a las partes según la ley, hacer que asistan quienes a su consideración tienen la obligación de asistir a la diligencia, ilustrar a los comparecientes sobre lo que puede ocurrir en la conciliación, estimular el ánimo de arreglo en las partes, sugerir formas de arreglo, llevar el acta con la condiciones de ley y ser neutral.

El requisito principal para que un conciliador pueda ejercer su trabajo como tal, es que este debe ser abogado titulado o inscrito para que logre intervenir de manera legítima. El legislador le dio este papel a los juristas debido a que considera que es el único con las capacidades para lograr un arreglo en equidad, y capaz de comprender cada una de las posiciones sin tomar partido.

Adicionalmente el conciliador debe ser ciudadano en ejercicio aun si son conciliadores en equidad, según la norma este debe estar capacitado y quien se encarga de inspeccionar que esto se cumpla es el Ministerio del Interior y de Justicia.

Sin embargo hay algunos casos para Colombia excepcionales:

1- El inspector de trabajo puede ser nombrado en tal cargo sin necesidad de tener el título de abogado, pero este debido a sus funciones tiene la capacidad de participar en un acto conciliatorio.
2- Alcaldes e inspectores de policía debido a índole del conflicto, pueden intervenir sin ser abogados titulados necesariamente, "en estos casos no se quiere el ius postulandi, pues esa condición es suplida por el cargo que desempeñan y por las funciones que tienen adscritas[33]".
3- Defensores de familia también hacen parte de esta lista de singularidades.
4- Los conciliadores en equidad fueron creados por la Ley 23 de 1991, y son personas con características y habilidades que gozan de un reconocimiento por parte de la comunidad, debido a sus valores y comportamiento en sociedad. Su postulación la hace la colectividad o las juntas cívicas.

[33] Junco Vargas, José Roberto. Ob. Cit. Pág 67.

5- Los miembros de consultorios jurídicos de las facultades de derecho debido a que están en desarrollo de una educación jurídica pueden participar en el acto de conciliación gracias a la Ley 640 de 2001 articulo 15 y la Ley 466 de 1998 artículo 99.
6- "Los notarios, personeros municipales, agentes de la defensoría del pueblo, comisarios de familia y demás funcionarios que no sean abogados titulados, que por razón de su cargo tengan que desarrollar actividades de conciliación, están facultados para ser conciliadores, su investidura oficial[34]".
7- La ley 640 de 2001 señala que para que los conciliadores que hacen parte de un centro dedicado a esto, deben contar con una capacitación y avalar un examen que realiza el Ministerio del Interior de la Justicia para luego inscribirse en un centro autorizado para ejercer.

b. Juez.

El juez es el principal conciliador que otorga el legislador, adicional a los requisitos que debe tener por ley, se le suma que debe hacer esta labor con mucha precaución pues no solo esta en juego la diligencia que se esta llevando, sino la credibilidad ante la sociedad en cuanto a la administración de justicia.

Para este estudio, es de vital importancia tener claro el papel del juez como conciliador, pues en páginas siguientes se evaluara la importancia del papel de este operador judicial laboral como conciliador en el proceso ordinario.

Varias leyes colombianas se han encargado en preferir al juez como conciliador innato desde el punto de vista jurídico, adicionalmente a todas las calidades con

[34] Junco Vargas, José Roberto. Ob. Cit. Pág 69.

las que cuenta este operador de la justicia es una etapa obligada en el proceso que este debe conocer y manejar de la manera más justa posible, su parcialidad, su capacidad para dirigir un proceso entre otras son de las características que más deben destacarse en este tipo de servidores públicos a la hora de entrar a dirimir un conflicto, pero más aún cuando se necesita la presencia de este como conciliador.

4.3 CARACTERISTICAS DE LA CONCILIACIÓN.

La conciliación es un acto jurídico complejo debido a que las partes cuentan con distintos intereses y expectativas frente a la misma, sus voluntades se inclinan principalmente a terminar una obligación o relación jurídica, en algunos casos reformarla también y en pocos casos crear relaciones nuevas.

Su primera característica es que es de tipo solmene esto quiere decir que se debe cumplir con tramite establecido en la norma solo así surtirá todos los efectos, debe constar en un documento especial, solo la voluntad de las partes no es suficiente debe estar validada mediante el acta. Es necesario que el tercero interviniente (conciliador) consigne en el acta todo lo que suceda en la conciliación, si es dentro de un proceso debe estar en un auto que así lo apruebe firmado por las partes y el juez.

Por otro lado es bilateral, esto quiere decir que intervienen las voluntades de las partes, genera prestaciones para las mismas partes que median en el asunto, el debate existe entre las partes, y la interacción se presenta del conciliador hacia las mismas. La conciliación crea obligaciones reciprocas para las partes, pero no por esto habrá un equilibrio en el acuerdo, siempre habrá una parte que tendrá que ceder más que otra para poder llegar a un acuerdo, sin embargo existe una excepción a esta regla “puede presentarse el caso de que solo una de las partes

decline en todas sus pretensiones y se presente el fenómeno del reconocimiento integral, que se identifica con el allanamiento o desistimiento[35]".

En tercer lugar, es onerosa las partes acuden a esta para tener resultados beneficios en general para su patrimonio e intereses, así que el gasto es reciproco. También es conmutativa, esto quiere decir que las partes siempre tendrán en conocimiento los alcances del acuerdo, por lo que jamás se podrán dejar ingredientes que arriben de manera fortuita.

Finalmente es de libre discusión, como ya se dijo antes esta sujeta a interacciones entre las partes, y propuestas por parte del interviniente que este llevando a cabo la conciliación y es un acto nominado pues este ya esta legalmente reglamentado.

4.4 CLASES DE CONCILIACIÓN

Existen varios tipos de conciliación dependiendo de los factores de interés que se presenten, sin embargo en esta figura hay que tener en cuenta las personas que participan, los resultados que se esperan, el área del derecho del conflicto, entre otras que llevaran directamente a como debe realizarse el procedimiento.

a. Por el número de partes.

Puede ser bilateral que es una característica principal de la conciliación, o puede ser también plurilateral esto según las partes del conflicto sean dos o más, se podría presentar el caso de los litisconsorcios facultativos u obligatorios en donde una de las partes esta integrada por varias personas, pero todas tienen el mismo interés. Por otro lado puede efectuarse un caso en

[35] Junco Vargas, José Roberto. Ob. Cit. Pág 68.

el que se presenten intervinientes adhesivos o denunciados en el conflicto que procederán a fusionarse con la parte que corresponde.

b. Por el resultado.

Para estos casos se presenta la posibilidad de que sea total, parcial y fracasada, la primera es cuando la totalidad de los temas del conflicto son solucionados en la reunión, eso sin dejar algún tema suelto que pueda más adelante generar otro tema de discusión. La conciliación parcial desde el punto de vista objetivo se da cuando el enfrentamiento tiene varios temas a tratar pero solo se concilia uno de ellos, la conciliación parcial subjetiva por su parte se refiere a cuando existe la situación de que una de las partes es constituida por varias personas y solo se llega a un acuerdo con una de ellas, lo que pasa repetitivamente en los casos de litisconsorcios facultativos donde hay obligaciones divisibles.

c. Por el momento de celebración.

Extra procesal, procesal o pre procesal, para el primer caso su objetivo es no seguir con un litigio ante la justicia generalmente las partes acuden a un conciliador privado y autorizado para darle fin al conflicto sin que la ley así lo disponga. A la conciliación pre judicial se asiste a un tramite ante una autoridad no judicial, antes de que se inicie un proceso ante la jurisdicción correspondiente dependiendo del conflicto como requisito de procedibilidad o evitar que se de comienzo a un litigio. Por ultimo la conciliación judicial hace parte del proceso y la ejecuta el juez haciendo obligatoria la asistencia de las partes a la misma.

d. Por la iniciativa.

Puede ser de carácter obligatoria si la ley así lo exige sin importar el momento, es decir antes del proceso o como etapa de esté. Facultativa puede ser cuando

las partes así lo piden o lo acuerdan entre ellas, pero sin que haya algún tramite de obligatoriedad que lleve a esto.

e. Por su naturaleza.

Hay varias clasificaciones, primero judicial o para fines judiciales es cuando la ley exige este tipo de tramite antes de iniciar un proceso y privada cuando las partes acuden a esta figura de mutuo acuerdo y sin obligación de hacerlo.

f. Por su aprobación.

Será valida si cumple con todos los requisitos que exige la ley, pero si no se ajusta a los principios de licitud será declara invalida y sin validez por un juez.

4.5 PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN

La Constitución Política de Colombia señala en el articulo 116 inciso cuarto, que los particulares en su condición de conciliadores o árbitros, cuentan con la investidura temporal de la función de administrar justicia, de lo anterior surge el principio general de la conciliación, es decir el principio de función jurisdiccional. Doctrinariamente según Jorge Hernán Gil Echeverry se afirma que los particulares ejercen funciones jurisdiccionales cuando actúan como conciliadores.

El acceso a la administración de justicia como principio, también se encuentra ligado a la conciliación, se encuentra consagrado en el articulo 229 de la Constitución Política de Colombia de 1991, y debe ser analizado desde el punto de vista en el que dicho mecanismo no constituye una negación de acceso a la justicia, debido a que la H. Corte Constitucional señala que no todos los conflictos o controversias surgidas deben ser obligatoriamente resueltas por los jueces, por

lo que en teoría debe suponerse que el mismo acto conciliatorio establece justicia[36].

Así mismo la jurisprudencia Constitucional Colombiana señalo que "la conciliación es un mecanismo de acceso a la administración de justicia, y lo es por que como se desprende de sus características propias, el acuerdo al que se llega entre las partes resuelve de manera definitiva el conflicto que las enfrenta evitando, que las mismas acudan ante el juez para que este decida la controversia[37]". Sin embargo la misma Corte crea una serie requisitos para considerar la conciliación constitucional que serán estudiados en materia laboral más adelante.

Por otro lado el principio de transitoriedad esta expuesto en el articulo 116 de la Constitución, y afirma que los particulares transitoriamente contarán con funciones jurisdiccionales cuando ejerzan como conciliadores. Visto desde el Estado social de derecho, los particulares son colaboradores para que el Estado logre alcanzar sus fines.

Adicionalmente el principio de voluntariedad de la conciliación establece que será un procedimiento "libre y espontáneo entre los contendientes[38]", según el doctrinante Jorge Hernán Gil no es muy coherente con éste principio el que se efectúen una serie de sanciones contra las partes que no llegaran a asistir a la audiencia de conciliación, pero para esta investigación constituye una garantía a la descongestión de la jurisdicción la imposición de las mismas, suponiendo que si

[36] Gil Echeverry. Jorge Hernán. La conciliación extrajudicial y la amigable composición. Página 28 y ss. Editorial Temis S.A. Bogotá.
[37] Corte Constitucional. Sentencia C-893 de 2001. Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández. Expediente D-3399. Bogotá 22 de julio de 2001.
[38] Gil, Echeverry. Jorge Hernán. La conciliación extrajudicial y la amigable composición. Editorial Temis S.A. Bogotá-Colombia. Pg. 28.

esto no se hiciere posiblemente la finalidad de la conciliación se extinguiera y las partes no tuvieran la oportunidad de conocer este método.

Por ultimo tenemos el principio de que la conciliación es un procedimiento, la H. Corte Constitucional ha expresado que la conciliación en si es un procedimiento con características especificas, que comprenden varias cosas como reunir a las partes con la controversia en común con la presencia de un tercero llamado conciliador, quien se encarga de proponer formulas de acuerdo y dar su aprobación a estas.

4.6 TERCEROS AFECTADOS

No debe existir recelo por ninguna de las partes frente a la intervención de terceros, toda vez que la presencia de estos constituye una porción igual de importante a las partes directamente afectadas. Debido a que la conciliación puede estar antecedida por algunas intenciones inciertas y en parte impertinentes por los extremos del enfrentamiento, podrían ser los terceros afectados quienes realmente lleguen a aclarar muchos puntos en discusión.

La presencia de terceros se constituye como una garantía de las decisiones tomadas, por otro lado suele ser mas fructífera la reunión con la aparición de estas personas.

Cuando se logra hacer un acuerdo frente a la controversia las primeras personas consideradas como terceros afectados es el núcleo familiar de la persona por cuanto cualquier decisión puede beneficiarlos o dejarlos en una situación anormal a la vida que ya tienen, por ejemplo en el caso de un despido de un trabajador. Por otro lado la empresa también se constituye en un tercero afectado en los casos en que se ve en la necesidad de capacitar a otro empleado por la salida de

alguno con el que ya contaban. A nivel colectivo las renuncias masivas afectan no solo a la empresa al quedarse sin mano de obra, sino también a terceros acreedores de la empresa

El tipo de intereses en juego en la conciliación según la doctrina son de tres tipos: los opuestos, los comunes y los diferentes. En lo referente a los primeros son aquellos que se presentan cuando una parte gana lo que quiere a partir de lo que pierde la otra, por ejemplo si las partes acceden a utilizar el método conciliatorio con el fin de que alguna de ellas logre adquirir una suma de dinero por concepto de indemnización de perjuicios. Los intereses comunes señalan que los beneficios que adquieren las dos partes no son opuestos sino que por el contrario son compartidos, por ejemplo una conciliación por unión marital de hecho, en el que las partes buscan una declaratoria sobre una situación que compete a ambos.

Por ultimo los intereses diferentes, son aquellos que se presentan cuando las partes buscan beneficios distintos. Cabe anotar que los tipos de intereses si bien se diferencian tienen algo en común y es fortalecer los intereses colectivos y lograr la satisfacción de aquellos que son diferentes. Por lo que la importancia de una negociación es un equilibrio de intereses y además de beneficios para las partes y cualquier tercero afectado que pueda presentarse en el transcurso de la controversia.

4.7 RESULTADOS

El acto conciliatorio ha venido tomando su lugar propio en el ámbito judicial, aunque en un principio ésta institución jurídica fue creada con el ánimo de descongestionar los despachos judiciales, es claro que también cumple con la defensa de derechos constitucionales como el del articulo 95 de la Constitución

Política de Colombia 1991[39] ya que de esta forma el ciudadano común tiene la posibilidad de intervenir directamente en la administración de justicia.

Además cuenta con aspectos sustanciales que vinculan directamente a la reproducción de un acto jurídico, por lo que esta sujeta a condiciones de existencia, validez, eficacia, y oponíbilidad como si fuera un acto jurídico ordinario.

En la conciliación se pueden presentar varias situaciones, la primera es que se de la transacción en donde cada una de las partes cede un poco en sus intereses, por otro lado el reconocimiento del derecho de la parte contraria, la renuncia total o parcial del derecho que se tiene y por ultimo las modificaciones de las partes surgiendo así una nueva relación jurídica.

Esta se resuelve gracias a la intervención de los mismos afectados, pero con la actuación de un tercero que no podrá nunca imponer la solución sino proponer formulas de arreglo que podrán ser tomadas en consideración por las partes, como consecuencia quien se decide por utilizar este método alternativo de resolución de conflictos esta promoviendo un orden justo de las cosas y una solución pacifica a la disputa.

El acta en donde se consigna el pacto conciliatorio se asemeja a una sentencia judicial, ya que el acuerdo hace transito a cosa juzgada es decir que no podrá ser objeto de debate, proceso judicial nuevo u otro método alternativo de solución de conflictos el tema de controversia tratado en el acto conciliatorio sumado a que

[39] Constitución Política de Colombia. **Articulo 95.** La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades. Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes. Son deberes de la persona y del ciudadano: (…) 7. Colaborar por el buen funcionamiento de la administración de justicia.

presta merito ejecutivo en cuanto a que si el acta contiene una obligación clara expresa y exigible será de obligatorio cumplimiento el hecho de dar, hacer o no hacer.

Para los casos de la conciliación judicial realizada en curso del proceso, la conciliación tiene efecto de cosa juzgada, pues no solo requiere el acuerdo de las partes sino también el dictamen de un Juez, "acto que se manifiesta mediante un auto con el que se imprime un toque de legalidad a la conciliación, calificando el acuerdo de estar ajustando a los mandatos de la ley que rija el caso debatir[40]".

La terminación del proceso es el fin más buscado en las conciliaciones por que el fin mismo de esta es prevenir un litigio, y si ya existe terminarlo. Al referirse puntualmente al tema de descongestión judicial el propósito principal de la conciliación es lograr que como efecto procesal se disminuya gradualmente con la presencia de este método alternativo de conflictos la congestión de los despachos.

Para efectos en la jurisdicción laboral, si el acto conciliatorio es celebrado antes del proceso el hecho de que las partes no acudan al llamado de conciliación no implica ningún tipo de consecuencia.

Indudablemente además de tener consecuencias jurídicas, la conciliación juega un papel social muy importante para el desarrollo de los ciudadanos ya que tiende a cambiar la conducta de las partes y terminar con el conflicto de tal manera que implica un cambio en las relaciones interpersonales, las personas sin darse cuenta y gracias a las habilidades del conciliador empiezan a ceder y cambiar su manera de pensar, lo que en un futuro provoca que si tuvieron una buena experiencia con el acto conciliatorio no acudan en primera instancia al aparto jurisdiccional.

---

[40] Junco Vargas, José Roberto. Ob. Cit. Pág 75.

4.8 ¿POR QUÉ FRACASA TANTO LA CONCILIACIÓN?

El hecho de que el legislador constituya métodos alternativos para solucionar los conflictos de los ciudadanos, no significa que estos tengan plena efectividad en lo que se proponen pues su aplicación ha tenido una serie de problemas debido a que los estatutos no han logrado adecuarse a esta institución permitiendo que los ciudadanos consideren esta etapa como un fastidio procesal innecesario.

El principal problema de esta figura es la falta de información que hay sobre el concepto y alcances de ésta, empezando por los mismos apoderados que al acompañar a sus clientes a una diligencia de este tipo no advierten sobre la importancia y el papel que juega el acto jurídico como tal frente al conflicto. Por otro lado pero no menos importante, el mismo Estado no se ha preocupado por dotar a los funcionarios que llevan a acabo esta actividad de herramientas necesarias para ejecutar esta función.

Adicionalmente la norma que regula la conciliación cuenta con muchos vacíos que no logran solucionarse aplicando los principios generales del Derecho, la ley no le dio una estructura clara al concepto a pesar de que con el pasar del tiempo se ha legislado e introducido herramientas de mejor calidad aun no es suficiente, y eso se refleja en los casos que se presentan sin solución.

La desinformación y falta de disposición de las partes es quizás uno de los mayores retos que tiene hoy la conciliación, la mayoría de las veces los sujetos procesales llegan ajenos a cualquier conocimiento acerca de esta figura, aunque para las partes no es más que una negociación sobre el conflicto que tienen con su contraparte es necesario que entiendan genéricamente los pasos, obligaciones y consecuencias que acarrea estar presente ahí. Generalmente no vienen

preparadas para un diálogo o intercambio de ideas, el hecho de que algunos de los sujetos carezca de disposición para generar solución al conflicto ya constituye un problema para la conciliación.

Finalmente la imprevisión es una situación que no solo se presenta en este acto jurídico sino en cualquier otro, consiste en que las partes no logran prever contingencias que puedan presentarse en el transcurso de la reunión, las partes habitualmente llegan a improvisar y no tienen un plano trazado en su cabeza de lo que exigen, solicitan o pueden ceder frente a sus intereses, aunque lo ideal seria que las partes llegaran con ideas claras y precisas sobre su problema y la solución que quieren darle, la interacción de propuestas no es algo que se exteriorice entre los sujetos procesales.

4.9 CIRCUNSTANCIAS QUE SUPONEN MAYOR O MENOR GRADO DE ÉXITO

En el acto conciliatorio se entiende por éxito el hecho de que se cumpla con todos los términos legales, y las pretensiones con las que llegan las partes, se tomara como guía las mencionadas por el doctrinante Gonzalo Suarez Beltrán quien menciona algunas situaciones en las que por determinadas circunstancias podría presentarse mayor o menor éxito.

a. En las situaciones en las que partes han tenido la oportunidad de mantener relaciones permanentes en el tiempo, aumenta la posibilidad de que compartan un interés en solucionar el conflicto con la finalidad de lograr la estabilidad deseada en la relación interpersonal.

b. Así mismo hay probabilidad de tener éxito, cuando alguna de las partes o ambas admiten la responsabilidad en la creación del conflicto.

c. En los casos de vacíos legales, es difícil que se de la resolución de la controversia pues la existencia de una duda generara en un futuro reclamaciones ante la jurisdicción.

d. Para los conflictos que surgen por diferencias en la comunicación, el conciliador en uso pleno de sus habilidades debe detectar el problema y encaminar la negociación con más efectividad hacia el éxito.
e. Cuando las partes acuden al trámite conciliatorio para dar solución a tensiones emocionales e interpersonales, que nada tienen que ver con el ámbito jurídico sin importar la conclusión del tramite.

f. En el momento en que las partes estiman que iniciar un proceso judicial es innecesario e implica asumir costos, evitan al máximo enfrentamientos superfluos y buscan el arreglo conciliatorio.

4.10 AUTORIDADES COMPETENTES PARA CONCILIAR

En Colombia existen varias autoridades que cuentan con la competencia para conciliar, esto debido a la necesidad del aparato jurisdiccional de acelerar este tipo de diligencias en vista de que los procesos que se llevan ordinariamente no logran desarrollarse en un tiempo prudente.

Cada día crece más la necesidad de reestructurar instituciones y en algunos casos la ley misma para lograr el fin mismo de la rama judicial, encaminar y posicionar la administración de justicia como el moderno constitucionalismo con el que sueñan los colombianos. A pesar del apego de Colombia a conservar las costumbres y formalismos escritos en los últimos años se ha logrado propender sistemas mucho actuales como el de la oralidad y métodos alternativos de solución de conflictos.

El legislador se encargo de crear conciliadores oficiales y privados que cuentan con calidades en algunos casos de administradores de justicia, además deben contar con todas las características que requiere un conciliador como la imparcialidad, experticia, conocer a las partes, ser respetable, conocer el conflicto y saber dirigir la reunión, esto conectado con la obligación de estar legalmente constituido como tal.

a. Conciliadores oficiales.

   Son aquellos que realizan esta actividad como parte de sus funciones o obligaciones en el cargo que están desempeñando dado que pertenecen a un organismo oficial, pero en especial que no hacen parte del conflicto.

   - El juez: La norma establece claramente que el juez debía ser el único conciliador en los casos en que la ley le permitía actuar como tal, y lo establece como principal conciliador.

   - El inspector de trabajo: En su calidad de autoridades administrativas están facultados para ejercer como conciliadores en asuntos únicamente laborales antes de iniciar el proceso y su competencia existe mientras no haya proceso, ya que la pierden una vez es asumida por el juez.

   - Alcaldes, delegados regionales y seccionales de la Defensoría del pueblo y agentes del Ministerio público en materia laboral : La norma mediante los artículos 27 y 31 de la Ley 640 de 2001 les asigna a dichos funcionarios conocer sobre las causas, estos

deben obedecer el trámite respectivo y actuar como conciliadores extrajudiciales en materia civil y familia.

- Agentes del Ministerio público: Cuentan con la facultad de conciliar en materia civil competencia de jueces civiles.

- Notarios: Con el objetivo de brindarle mayores herramientas a los usuarios de la administración de justicia , estos pueden cobrar honorarios en razón de la gestión adelantada en materia civil y de familia[41]. Sin embargo la expresión "los notarios" contenida en el articulo 28 de la Ley 640 de 2001 fue acusada de inconstitucionalidad debido a que eran contrarias al articulo 116 de la Constitución Política de 1991 según el actor porque se estaban entregando funciones permanentes para resolver asuntos de la jurisdicción, adicionalmente estaban cobrando por sus servicios lo que estaba totalmente contrario al principio de gratuidad, concepto que acogió favorablemente la H. Corte Constitucional.

- Defensores y comisarios de familia: Están investidos para adelantar audiencias de conciliaciones extrajudiciales en asuntos de derecho de familia

b. Conciliadores privados.

A pesar de que el legislador no acostumbra dejar en manos de entidades o personas naturales las funciones administradoras de

[41] Romero Días, Héctor J. La Conciliación judicial y extrajudicial, su aplicación en el Derecho Colombiano. 2006.

justicia, la figura del conciliador privado cambio esto totalmente dándose la posibilidad a personas diferentes a los entes estatales de servir en función de la solución pacifica de conflictos. Esto no quiere decir que no deban cumplir con calidades especiales, al revés se les exige a los centros y conciliadores controles legales que deben ser cumplidos para poder ejercer la actividad.

- Abogados: La ley 640 de 2001 se encargo de otorgarle facultades a los abogados para que puedan ejercer como conciliadores, cumpliendo claro esta con algunos requisitos entre ellos ejercer la profesión y estar capacitado en mecanismos alternativos.

- Los centros de conciliación: Estos centros abarcan diferentes tipos de organismos como, asociaciones, fundaciones, agremiaciones, corporaciones, cámaras de comercio y universidades en la facultad de Derecho. Son de dos clases fundamentalmente, los que pueden ser creados por personas jurídicas, y lo que tienen que ser constituidos por las facultades de Derecho de la Universidades[42]. Ellos deben cumplir con algunos requisitos para recibir el aval del Ministerio de Justicia, tienen la responsabilidad de contar con los requisitos y naturaleza jurídica exigida, tener al menos cien miembros conciliadores, existir hace mas de dos años, contar con un espacio adecuado como sede para prestar el servicio, tener un reglamento que fije parámetros y cualquier otro requerimiento por parte del ya mencionado Ministerio. Al igual que los notarios no están facultados para conciliar extrajudicialmente en materia laboral.

[42] Ministerio de Justicia y del derecho. Cartilla para centros de conciliación. Bogotá programa de modernización para la administración de justicia.

- Conciliadores en equidad: En algunas partes de Colombia, no se cuenta con la presencia de centros de conciliación con la categoría antes dicha, por lo que el legislador dispuso para tales casos conciliadores en equidad. Estos son nombrados por Tribunales superiores del Distrito Judicial y jueces con mayor jerarquía en el municipio.

  Los conciliadores son escogidos de una lista conformada por grupos cívicos del lugar, pero los nominadores son quienes fijan las pautas para que sean seleccionados debido a que a la fecha no hay regulación en este aspecto.

5. DERECHO COMPARADO (ESPAÑA)

5.1 ESPAÑA EN RELACIÓN CON COLOMBIA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

España es un país que constituye una importancia representativa para el Derecho en América Latina, por lo que se asemeja mucho a la tradición legal Colombiana, por eso esta investigación ve la necesidad de comparar el Derecho Colombiano y Español en materia de conciliación.

El jurista español Xavier Abel Lluch en su obra “La audiencia Previa” cuenta con u capitulo en el que habla acerca de la conciliación española en cuanto a su carácter preceptivo, se refiere a la función conciliadora en la audiencia previa que realiza la legislación española, la función conciliadora es llamada también “evitadora”, por lo que da por entendido que la finalidad primordial es evitar que se

continúe con el proceso judicial utilizando a las partes para realizar un acuerdo sin necesidad de la presencia de operador judicial español, configurándose así en una solución espontanea del conflicto entre las partes.

Asimismo, en el sistema español, se encuentran dos momentos en la audiencia previa para conciliar, según el articulo 415.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española del 2000 el juez únicamente "declara abierto el acto y comprueba si subsiste el litigio entre ellas[43]" es decir el funcionario únicamente debe confirmar si hay acuerdo o no y en ultima instancia procurar y dar herramientas para que se ejecute uno. En la etapa ya mencionada el autor señala que "la labor conciliadora del juez es preceptiva, pero posee un marco carácter pasivo[44]".

Por otro lado, en lo que se refiriere a la conciliación dentro de la audiencia, después de los hechos controvertidos, Xavier Lluch menciona que esta tiene un carácter facultativo, ya que de acuerdo a la ley en el articulo 428.2 "el tribunal podrá exhortar a las partes o a sus representantes y a sus abogados para que lleguen a un acuerdo que ponga fin al litigio[45]" siendo de esta manera este intento de conciliación meramente discrecional para el juez, pudiendo si así lo determina prescindir de esta segunda conciliación.

Esta investigación considera pertinente, examinar, las razones por las que el sistema jurídico español, considera el acto conciliatorio de una manera tan sucinta dentro de la audiencia previa en la normatividad procesal civil española, ya que en estos motivos podría fundamentarse que la obligatoriedad que existe a la fecha en el régimen Colombiano en algunos casos no cuida el funcionamiento del aparato jurisdiccional, ya que si bien es una excelente herramienta de descongestión

[43] Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 2000.
[44] LLUCH, Xavier Abel . PICÓ I JUNOI, Joan., La Audiencia Previa, pág. 174, Bosch editor, 2010.
[45] Ley de Enjuiciamiento Civil Española. Ob. Cit.

judicial, en los casos en que no hay una voluntad de las partes o un buen operador judicial que logre persuadir la idea de no conciliar puede constituir una etapa innecesaria.

Podemos observar que en el procedimiento establecido por la legislación española para la conciliación, no existe gran carga ni para los intervinientes, ni para el juez, y la razón que se puede hallar para que el legislador diera semejante forma a este mecanismo, radica en que se trata de una fase apresurada de la contienda judicial, donde los más seguro es que se hayan agotado las posibilidades de una solución extraprocesal como la conciliación, y las partes tienen muy claro que su disposición es únicamente para seguir con el litigio.

En el primer intento conciliatorio dentro de la audiencia previa, el director del proceso se limita a verificar si hay el litigio entre las partes, ya que por el desarrollo natural de las cosas en esta instancia, en caso de que hubiera voluntad de conciliar, las partes antes de esta etapa debieron acercarse con el fin de buscar solución encaminados al fin conciliatorio. En el segundo intento, es potestad única del juez decidir si es viable inducir a las partes para que estas lleguen a un acuerdo, pero no es normal que esta situación se de una vez son expuestas la pretensiones y posiciones de las partes, pero si por el contrario hay indicios o voluntad conciliatoria el juez debe motivarlo y usar todas sus habilidades para que se de.

En cuanto a la obligatoriedad de la primera fase conciliatoria dentro de la audiencia previa, el autor menciona que su ejecución es imperativa por que debe darse cumplimiento a la función “evitadora” del proceso. En el libro “La Audiencia Previa” el autor señala que es más una tradición histórica que una necesidad procesal y además “cuestión distinta es que la conciliación inicial tenga una

práctica judicial heterogénea y en general, escaso éxito[46]", es ahí donde radica la diferencia con la figura de la conciliación colombiana pues en España como se menciono anteriormente se ejecuta por necesidad procesal, pero no por una cultura ciudadana y jurisdiccional de economía procesal que contrariamente se aplica en Colombia, teniendo en cuenta la importancia que se le da al derecho del acceso a la justicia con la orientación de facilitar la solución de conflictos de manera pacifica y con la menor intervención posible del Estado.

Adicionalmente cabe agregar, que la norma en el artículo 415.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española señala claramente que el juez "compruebe si subsiste el litigio entre las partes", más aún bajo la obligatoriedad de exigir que se intente el acto conciliatorio. La citada norma ni si quiera hace una referencia expresa a la figura, dejando completamente al arbitrio del juez, el tomar la decisión de intervenir en caso de que hubiere aún una disputa entre las partes. Frente a este tema es importante señalar que en caso de que el juez se de cuenta de que efectivamente no hay un litigio existente entre las partes, no se podría hablar de conciliación, debido a que no hay afluencia de las características básicas de esta figura, sino que por el contrario se presenta una terminación del proceso por arreglo directo entre las partes.

De manera opuesta la legislación colombiana constituye dentro del proceso una audiencia conciliatoria obligatoria para las partes, donde el juez no tiene a su arbitrio como en la legislación española la decisión de participar en la disputa entre las partes.

Teniendo en cuanta la figura de la conciliación en Colombia no podría decirse que se esta hablando expresamente de ésta, debido a que no hay afluencia de las

[46] LLUCH, Xavier Abel . PICÓ I JUNOI, Joan., La Audiencia Previa, pág. 174, Bosch editor, 2010.

características principales de la misma, mas bien lo que se presenta es una terminación anormal del proceso por un arreglo directo entre las partes, pero no se presenta como particularidad la figura del conciliador como guía en el proceso.

De tal manera, aunque se puede decir que el juez cumple con una función conciliadora imperativa legalmente, al comprobar si subsiste el litigio entre las partes, fácticamente la práctica de esta norma supone una intervención de muy baja intensidad, por parte del operador judicial no representa como si lo hace en la legislación colombiana una complexión incondicional en el acto conciliatorio. Sin embargo esta parte del proceso esta constituido en la norma española como una imposición legal.

Por otro lado, el articulo 428 de la Ley de Enjuiciamiento Civil Española señala que los términos de la conciliación son potestativos, ya que el juez solo podrá exhortar a las partes para que estas lleguen a un acuerdo, por lo que hay que dejar claro que solo después de que se desarrolle la audiencia previa el juez tiene los elementos para proceder a decidir si se motiva a las partes a un acuerdo, pues el como director del proceso debe tener en cuenta los perjuicios que pueden presentarse para las partes y adicionalmente cuenta con la obligación de confirmar el animo conciliatorio de las partes.

Entonces se afirma que, el objetivo de las dos fases conciliatorias que se presentan en la audiencia previa española, son para verificar si las partes han alcanzado un acuerdo, y si existe animo conciliatorio que permita llegar a un acuerdo que de fin al litigio. No se impone la obligación, ni para el juez o para las partes del litigio de celebrar una audiencia de conciliación.

Por último, es importante mencionar que de acuerdo a la legislación española, la conciliación puede ser sustituible en determinados casos. En el trámite

conciliatorio de la audiencia previa no será obligatorio en los casos en que sólo haya comparecido el demandante, ya sea porque el demandado no se notificó, que en la legislación española se declara en “rebeldía”, o porque aun contestando la demanda no se haya presentado a la audiencia previa. También se podrá prescindir de la conciliación cuando no comparezca cualquiera de las partes.

Debido a lo que se señalo anteriormente hay numerosas diferencias en la concepción de la conciliación judicial en España a como esta figura se encuentra concebida en el sistema jurídico colombiano. Se hace evidente que en Colombia, como ya se ha mencionado, la conciliación en la audiencia previa es a todas luces preceptiva, efectuando sanciones sobre los agentes litigiosos que no se presenten a dicho trámite injustificadamente, cabe reiterar que se tiene en cuenta la importancia de la función saneadora, fijadora del litigio, de decisión de excepciones previas y su función referente a la admisión y decreto de pruebas.

Adicionalmente la figura del conciliador como mediador en el conflicto no es la misma en la legislación española que en Colombia, en el país europeo como no esta debidamente reglamentado el papel de conciliador, el juez tiene a su arbitrio y potestad la decisión de inducir o no a las partes a conciliar, adicionalmente no exigen la presencia de habilidades persuasivas en él como si lo hacen en los conciliadores oficiales colombianos.

A diferencia de España, Colombia tiene la figura de la conciliación en materia laboral específicamente que es el caso que interesa a esta investigación, como un medio por el que el Estado propone formulas de arreglo del conflicto, que tienen la posibilidad de ser aceptadas o rechazadas por las partes, acuerdo que debe ser aprobado por el conciliador.

5.2 GRADO DE EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN EN ESPAÑA

Conceptualmente la conciliación extraprocesal en España, debe efectuarse ante un servicio administrativo u órganos designados para dicha función, que fueron creados a través de acuerdos interprofesionales o convenios. Por otro lado lo que allí se acuerde tiene la eficacia de convenios si las partes cumplen con la legitimación en materia laboral.

La utilidad y efectividad de la conciliación en España es mucho menor a la que se presenta en la jurisdicción colombiana dado a que el objeto principal de la conciliación se limita a intentar un acuerdo y comprobar si subsiste el litigio, hay una presencia real de que las partes toman esta figura como una absoluta formalidad pero con ausencia de un interés real por alcanzar la solución pacifica.

Sin embargo en el epígrafe XII, párrafo 10 de la exposición de motivos de la LEC dice "en la audiencia previa, se intenta inicialmente un acuerdo o transacción de las partes, que ponga fin al proceso", es decir que en la teoría esta la formalidad de cumplir con el intento de acuerdo entre las partes, sin embargo esta es opacada por la potestad entregada al juez de decidir si realmente vale la pena intentar el acuerdo conciliatorio, es como si el legislador español inicialmente ayudara a la figura de la conciliación y luego le quitara posibilidades con algunas otras condiciones descritas en la norma, es palabras del español Garcimartín Montero " la ley no impone al juez que intente la conciliación sino literalmente que compruebe si subsiste el litigio entre las partes[47]" encabezada por el articulo 414 de la Ley de Enjuiciamiento Español de 2000 llamado "intento de conciliación o transacción.

[47] GarciMartín Montero, R. La función conciliadora de la audiencia previa en el juicio ordinario. Revista del Poder Judicial Español, número 82, segundo trimestre 2006.

A pesar de que legislativamente España es un país adelantado que cuenta con una historia rica en materia reglamentaria, el asunto de la conciliación es algo que cuesta estandarizar entre la sociedad no solo por la falta de impulso social sino por los vacíos normativos que esta tiene para funcionar. Quizás el mas notorio es que no hay un momento procesal establecido por el legislador para que se logre el acuerdo conciliatorio jurisprudencialmente señala "… si bien la primera finalidad de la audiencia previa es lograr un acuerdo conciliatorio que ponga fin al proceso no es la única. De hecho resulta extremadamente difícil que se lleve a cabo al inicio siendo lo normal[48]" por lo tanto el acuerdo entre las partes puede darse al inicio o al final d la audiencia previa del juicio, lo que genera muchas dudas para las partes e inseguridades.

6. MARCO NORMATIVO

6.1 CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1991

En el Estado Social de Derecho Colombiano la Constitución se establece como la norma de normas una de sus tareas es sin duda brindar herramientas para promover el acceso, eficacia, calidad, eficiencia, confianza y visibilidad de la administración de justicia como también propender por la autonomía y fortalecimiento, es por eso que se menciona en primer termino debido a su carácter imperante ante otro tipo de preceptos, reglamentos o estatutos. Actualmente el articulo que habla de la conciliación es el 116 correspondiente al capitulo de la organización del Estado colombiano que señala:

"Modificado Acto Legislativo 03 del 19 de diciembre de 2002, artículo 1°. La Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo

[48] Rodríguez Sabido, Mercedes. Auto AP Cáceres, sección primera, de 25 de julio de 2001. (AC. 200/2392)

Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, los Tribunales y los Jueces, administran Justicia. También lo hace la Justicia Penal Militar. El Congreso ejercerá determinadas funciones judiciales.

Excepcionalmente la ley podrá atribuir función jurisdiccional en materias precisas a determinadas autoridades administrativas. Sin embargo no les será permitido adelantar la instrucción de sumarios ni juzgar delitos.

Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, 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[49]".

Según este articulo constitucional se le otorga la función de conciliación extrajudicial a personas diferentes a los jueces magistrados, precepto que fue desarrollado posteriormente por la Ley 23 de 1991, luego la ley 446 de 1998 y la ultima ejercida por la Ley 640 de 2001.

Por otro lado el articulo 53 de la carta política afirma:
"*El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La Ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios fundamentales:*

… facultades para transigir y conciliar sobre derecho ciertos e indiscutibles .. [50]"

Articulo respaldado por la sentencia C 160 de 1999 en donde no avalo la constitucionalidad de la conciliación obligatoria como requisito de procedibilidad, solo dijo que no había en admitirla para casos especiales si se daban las

[49] Constitución Política de 1991 de Colombia. Articulo 116.
[50] Constitución Política de 1991 de Colombia. Articulo 53.

condiciones materiales descritas jurisprudencialmente, lo que soporta la importantísima voluntariedad de la conciliación en materia laboral.

6.2 LA LEY COLOMBIANA

Es de vital importancia tener clara la evolución normativa de la institución jurídica de la conciliación en Colombia, pues para llegar a lo que tiene hoy el país en este tema debieron concebirse alrededor de diez sucesos de vital importancia en diferentes jurisdicciones para comprender lo que se maneja a la fecha, la primera vez que se hablo sobre este concepto en la legislación colombiana fue gracias al Decreto 2350 de 1944 que luego fue elevado a categoría legal por el articulo 67 de la Ley 6 de 1945, conforme las mencionadas los tribunales de trabajo debían ejercer como conciliadores antes de dar inicio al proceso, pero sin que la audiencia fuera requisito de procedibilidad a que se hacia dentro del proceso judicial.

Luego en 1948, con la aparición del Decreto 2158 de junio de 1948 que hablaba sobre procedimientos en los Juicios del Trabajo, del Código Procesal del trabajo adoptado por el decreto 4133 del mismo año, en el Capitulo IV que hablaba únicamente sobre conciliación se señala:

"*ARTICULO 19. -Oportunidad del intento de conciliación. La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda*[51]".

En primer termino el legislador señalo una de las características más importantes para las figuras jurídicas, el tiempo en que pueden ejecutarse indudablemente para el momento al igual que hoy en día se considero que debían darse varias

[51] Decreto 2158 del 21 de junio de 1948, por el cual se reglamentan procedimientos en los juicios de trabajo.

oportunidades para que el acuerdo entre las partes se diera, por un lado antes de iniciar el proceso cuando como ya se dijo en capítulos anteriores las partes cuentan con una intención motivada para arreglar el conflicto, o después de presentar la demanda donde ya han sucedido varias situaciones que pueden llevar a que las partes cedan ante las pretensiones del otro y no sigan con el proceso.

El articulo 20 que fue derogado después de 53 años por la Ley 712, normativizaba la conciliación antes del juicio y daba la posibilidad de que la persona interesada en conciliar solicitara verbalmente antes de instaurar la demanda para que un juez o inspector de trabajo en la reunión interrogara a los interesados sobre los hechos fundantes de la diferencia e invitar a un acuerdo proponiendo formulas para tal efecto, en caso de que se consumara un acuerdo parcial se procedía a dejar a salvos los derechos del interesado para promover la demanda.

Así mismo el articulo 21 que igualmente fue derogado en el año 2001, señalaba que no era necesaria la audiencia de conciliación, en los casos en que ya se intenta conciliar la controversia a menos que las partes decidan lo contrario. La conciliación durante el juicio también era posible cuando las partes lo acordaban así.

En cuanto a la intervención de personas de derecho público que también hacia parte de este decreto la sentencia C-033 de 1996 señalo que el hecho de que no procediera la conciliación cuando intervienen personas de derecho público, quebrantaba los intereses de los trabajadores y del Estado, para quienes no es posible acudir a la conciliación, razón por la cual se vulneraba el ordenamiento superior[52]. Finalmente esta norma dictaba que el ánimo conciliatorio se daba por entendido en la medida en que asistieran o no a la audiencia.

[52] Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-033 de 1996, expediente D-1001

Posteriormente en 1970 se expide el Decreto 1400 del 06 de agosto por el cual se promulgo el Código de Procedimiento Civil, en el cual se incorporo la audiencia de conciliación para los procesos ordinarios y abreviados, requisito que debía ser aprobado en un auto pero de no ser así o de darse un acuerdo parcial se procedería a resolver las excepciones previas. Evidentemente el legislador condiciono el proceso civil al cumplimiento de esta etapa durante la primera audiencia según articulo 439 del Decreto "Trámite de la audiencia. Para el trámite de la audiencia se aplicarán las siguientes reglas: Parágrafo 1º Iniciación, conciliación y duración[53]".

En seguida el 07 de octubre de 1989 para normativizar la jurisdicción agraria se expide el Decreto 2303, en su articulo 31 señala las clases de audiencias de la siguiente manera "En los procesos ordinarios y en el especial de deslinde y amojonamiento habrá dos clases de audiencias: a] de conciliación, saneamiento, decisión de excepciones previas y Decreto de pruebas, de que trata el artículo 45 de este estatuto, y b] la de práctica de pruebas. En los demás procesos, salvo disposición en contrario, se celebrará audiencia de conciliación en lugar de la prevista en la letra a. de este artículo[54]". Esto evidencia que la figura de la conciliación cobro importancia desde sus inicios en el derecho civil a pesar de que la norma es de finales de los años ochenta la falta de herramientas sobre este tema no fue un impedimento para introducir en la norma la conciliación.

Pero adicionalmente le dedican un capitulo completo a la figura de la conciliación en este Decreto debido a los innumerables problemas en este área, era de suponer que impulsaran este método de resolución de conflictos teniendo en cuenta que gran parte de los accionantes eran trabajadores del campo sin tiempo

[53] Decreto 1400 del 06 de agosto de 1970. Código de Procedimiento Civil.
[54] Decreto2303 del 07 de octubre de 1989. Por el cual se crea y organiza la jurisdicción agraria.

para litigios, con falta de conocimientos y por supuesto de presupuesto para defender sus derechos.

Del capitulo VII del ya mencionado decreto hay que resaltar que en primer lugar que se ordenaba al juez procurar en todos los procesos declarativos la solución de la controversia mediante la conciliación una vez contestada la demanda o en cualquier momento del proceso para dar mas oportunidad a las partes. Por otro lado también se encargo de apuntar a la manera más fácil de dirimir el conflicto, la conciliación antes del juicio debido al inminente desgaste al aparato jurisdiccional que ocasiona la iniciación de un proceso.

En cuanto al tramite que se le daba a esta etapa del proceso el funcionario tenia la obligación de "sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originen la diferencia con el fin de determinar con la mayor precisión posible los derechos y obligaciones de ellos, y en seguida los exhortará para que procuren un acuerdo amigable, pudiendo proponer las fórmulas de avenimiento que estime equitativas[55]". Lo que sacaba a relucir las calidades de conciliador del operador judicial de turno, para no solo interrogar sino persuadir a las partes para llegar a un acuerdo, siempre y cuando no tuvieran relación con lesiones de derechos de personas incapaces, amparadas o pobres.

Los efectos sin duda desde años atrás estaba muy clara para el legislador, pues ya para la época tenia efecto de cosa juzgada y el cumplimiento debía darse dentro de un termino señalado en la respectiva acta, vencido aquel termino el acta donde se consigna la audiencia prestaba mérito ejecutivo. En casos de acuerdo parcial las partes tenían la posibilidad de discutir en juicio las diferencias que no hayan podido solucionar.

[55] Decreto2303 del 07 de octubre de 1989. Por el cual se crea y organiza la jurisdicción agraria. Articulo 37.

Luego la normativa se dirige a uno de los años mas importantes para la legislación colombiana, en 1991 cuando es promulgada la Constitución Política de Colombia, en donde se da gran importancia a asegurar a todos los integrantes del territorio la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático, participativo que garantice un orden político, económico y social justo[56], donde entra jugar un papel protagónico el Estado social de derecho. La conciliación se establece como institución jurídica en Colombia para convertirse en una herramienta de solución de conflictos alternativa para los ciudadanos y dar la posibilidad a un mayor número de personas acceder a la administración de justicia sin tantos tramites.

En ese mismo año la Ley 23 es el reflejo de un gran avance en materia de métodos alternativos de resolución de conflictos en Colombia, pues además de percibir la existencia de una congestión en los despachos judiciales, no solo se estudia sino que el legislador toma determinación para solucionar el problema.

El capitulo tercero dedico más de veinte artículos correspondientes a la conciliación laboral donde uno de los que más llama la atención es la conciliación como requisito de procedibilidad ante las autoridades administrativas con el fin de intentar al menos un acuerdo, si es que se quería llegar a un litigio en juzgados laborales. Además por primera vez sobre una norma se daba un concepto de conciliación "al acto por medio del cual las partes ante un funcionario competente, y cumpliendo los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia, llegan a un acuerdo que evita el que éstas acudan a la jurisdicción laboral[57]", lo que indudablemente le brindaba herramientas a los

[56] Constitución Política de 1991. Preámbulo.
[57] Ley 23 del 21 de marzo 1991. Se crean mecanismos para descongestionar los despachos judiciales

ciudadanos para ejercerla y aplicarla.

Adicionalmente se reglamento que tipo de personas tenían la potestad de solicitar audiencia de conciliación además de quienes podían participar en ésta por medio de apoderado, y quienes eran competentes para tramitar estas audiencias, entre ellos Inspectores de trabajo y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la primera autoridad política del lugar sino hay presencia del primero en el domicilio de la persona citada, una vez iniciado litigio será competencia única del juez.

En esta ley los funcionarios contaban por primera vez con varias obligaciones entre ellas propias de un conciliador, notificar a quienes considere indispensables, ilustrar a los comparecientes sobre objeto, alcance y fin de la audiencia, presentar formulas de arreglo, procurar que no se menoscaben los derechos del trabajador, aprobar acuerdo según la norma, y levantar un acta con todos los requisitos del caso.

La notificación se debía hacer enviando telegrama oficial con todas las indicaciones necesarias con el fin de que comparezca a notificarse personalmente sino acudía al llamado se fijaría edicto al día siguiente de la fecha durante cinco días, una vez desfijado el edicto se entiende por hecha la notificación.

Ya en audiencia prevista el funcionario esperará diez minutos e instalará para escuchar a las partes invitándolos a un acuerdo amigable, la parte que no asista a la audiencia contara con tres días hábiles para justificar inasistencia, del acuerdo se dejara constancia de absolutamente todo lo hablado en especial los extremos de la relación laboral, sumas y terminado fijado para su cumplimiento, aprobado por su puesto por el funcionario de turno mediante auto no susceptible de recursos. En caso de que las partes no comparezcan a la diligencia, no justifiquen ausencia y no propongan soluciones al conflicto el juez declarará que no hay

voluntad para conciliar.

La ley es muy explicita debido a que en normas anteriores no había una descripción especifica de lo que debía contener un acta y a esto señalo que bajo la obligatoriedad de esta figura *"se consignarán los nombres de los intervinientes, las peticiones de quien pide la conciliación, los hechos en que se fundan y la prueba de los mismos, los acuerdos logrados y los puntos no conciliados, especificando en este caso la causa del fracaso y las partes responsables del mismo*[58]", de esta manera con este articulo los operadores se beneficiaron de dichas herramientas jurídicas para cumplir con su trabajo sin obstáculos.

Los efectos del acta conciliada en su totalidad serán los de poner fin de manera inmediata al proceso cuando por petición de parte u oficio se pruebe su existencia en el proceso, deberá probarse mediante acta con el acuerdo la excepción de cosa juzgada proveniente del acuerdo conciliatorio. Por otro lado el articulo 40 de la Ley expone que cuando el empleador es condenado por sentencia judicial deberá pagar como indemnización "*una suma igual a un día del último salario ordinario devengado por el demandante, por cada día que pase a partir de la fecha de la celebración de la audiencia de conciliación administrativa obligatoria, hasta la fecha en que se haga efectivo el pago de la condena*[59]".

Sin embargo las anteriores disposiciones no tuvieron efecto debido a que no se expidió el Decreto que modificaba la estructura del Ministerio del Trabajo para garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de conciliación obligatoria, pero para las jurisdicciones civil y familia si tuvo efecto. Indudablemente esta Ley 23 cambio el rumbo de la conciliación en diferentes jurisdicciones, logro establecer

[58] Ley 23 del 21 de marzo 1991. Se crean mecanismos para descongestionar los despachos judiciales. Articulo 37
[59] Ley 23 del 21 de marzo 1991. Se crean mecanismos para descongestionar los despachos judiciales. Articulo 40

esta figura y paso de ser una opción a un tramite que debía ser ejecutado por las partes y el operador a cargo de la conciliación, el conciliador tomo mas perfil de tercero imparcial por el cargo laboral con el que cuenta y su papel neutral jugaba un papel fundamental siempre que estuviera habilitado por las partes para hacer más fácil el dialogo.

Seguidamente en ese mismo año el Decreto 2282 reformó el código de procedimiento civil, estableciendo la conciliación judicial dentro del marco de procedencia en procesos ordinarios y abreviados. Para mencionar el articulo líder es el 101: "cuando se trate de procesos ordinarios y abreviados, salvo norma en contrario, luego de contestada la demanda principal y la de reconvención si la hubiere, el juez citará a demandantes y demandados para que personalmente concurran, con o sin apoderado, a audiencia de conciliación, saneamiento, decisión de las excepciones previas y fijación del litigio[60]" incuestionablemente el legislador logro introducir la etapa conciliatoria como requisito procesal dentro del litigio en el área civil, como ya se menciono antes ya contaba con presencia en la jurisdicción laboral, agraria y familia pero se hizo mas categórico con la jurisdicción civil en la que hay tanta afluencia de procesos y es quizás la más confluida por parte de los ciudadanos.

En artículos posteriores se describe que el apoderado tiene potestad para conciliar en los casos en lo que presente la excusa de fuerza mayor para que la parte no asista.

Cinco años después en 1996 la Ley 270 atribuye la función jurisdiccional a los conciliadores en casos condicionados para tal cosa en el articulo 13 "los particulares actuando como conciliadores o árbitros habilitados por las partes, en

[60] Decreto 2282 de 1991. Código de Procedimiento Civil.

los términos que señale la ley. Tratándose de arbitraje, en el que no sea parte el estado o alguna de sus Entidades, los particulares podrán acordar las reglas de procedimiento a seguir, directamente o por referencia a la de un Centro de Arbitraje, respetando, en todo caso los principios Constitucionales que integran el debido proceso[61]", esto quiere decir que el legislador consagra esta función como mecanismo de ejercicio de la función jurisdiccional, dando potestad a los particulares de conciliar según los principios constitucionales.

Por otro lado el articulo 8 de la misma ley que habla sobre los mecanismos alternativos de conflictos señala que los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, confirmando así la investidura de los conciliadores de carácter privado, para descongestionar un poco a los servidores que deben cumplir con esta función como parte de su trabajo.

Entrando al estudio de normas un poco mas recientes la Ley 446 del 7 de junio de 1998 por la cual se adoptan como legislación permanente algunas normas del Decreto 2651 de 1991, se modifican algunas del Código de Procedimiento Civil, se derogan otras de la Ley 23 de 1991 y del Decreto 2279 de 1989, se modifican y expiden normas del Código Contencioso Administrativo y se dictan otras disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia, el articulo 64 define la conciliación en Colombia así: "la conciliación 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[62]".

---

[61] Ley 270 de 1996. Estatutaria de la Administración de Justicia.
[62] Ley 446 del 7 de junio de 1998. Se dictan disposiciones sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia, entre otros.

Adicionalmente esta norma dedica un capitulo con mas de veinte artículos en los que se encarga de dar regulación a focos de interés sobre esta figura jurídica, señala que son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento y aquellos que expresamente determine la ley, y coloca como efectos que el tramite conciliatorio una vez ejecutado hace tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación presta mérito ejecutivo, el legislador desde los años noventas ya mostraba su interés por crear mecanismos alternativos para solucionar los conflictos que se presentaban en la sociedad.

Como para esa época ya estaba determinada la existencia de diferentes tipos de conciliación, esto es judicial o extrajudicial esta norma señalo que debía crearse un reglamento para categorizar los centros de conciliación, esto se hizo mediante el Decreto 1908 de septiembre del 2000 en el que para destacar se establecieron las clases de centros de conciliación aceptados por la norma, según criterios como estar ubicados en capital de departamento o municipio cabecera de circuito judicial, acreditar el ejercicio activo como centro de conciliación por un término no menor a dos años mediante cifras estadísticas que indiquen todo detalladamente, conformar una lista oficial de conciliadores internos o externos de no menos de dos y no haber sido sancionado durante los últimos tres años.

Por otro lado la Ley 446 de 1998 menciona la conciliación extrajudicial dejándola bajo estos parámetros:

"*La conciliación prevista en materias laboral, de familia, civil, contencioso administrativa, comercial, agraria y policiva podrá surtirse válidamente ante un Centro de Conciliación autorizado o ante el funcionario público que conoce del asunto en cuestión, cuando éste no sea parte. Para los efectos de la conciliación en materia policiva sólo podrá tener lugar en aquellas materias que de*

conformidad con la legislación vigente admitan tal mecanismo[63]"

En este caso es claro que la norma busca establecer las jurisdicciones en que puede llevarse a cabo este tramite sin ningún problema encerrando a la gran mayoría de disciplinas del Derecho. Antes de la existencia de esta Ley no habían muchos parámetros establecidos sobre esta figura, sin embargo con la llegada de ésta se logro dar mayor regulación al ejercicio de las diligencias conciliatorias por lo que se fijaron incluso los deberes del conciliador entre otras cosas que fueron la pauta para la creación de la Ley 640 del 2000 que se vera más adelante.

Una vez aborda las practicas para la conciliación ordinaria, menciona normas generales para casos de conciliación contencioso administrativa y administrativa en materia de familia sin embargo muchos de los artículos fueron derogados por normas posteriores o declarados inexequibles. Para resaltar en la sección cinco que abordan el tema de los centros de conciliación, el articulo alude a la creación de los mismos por parte de personas jurídicas sin ánimo de lucro previa autorización de la Dirección General de Prevención y Conciliación del Ministerio de Justicia y del Derecho, cumpliendo con los requisitos de estudio de factibilidad y lograr demostrar los recursos logísticos, administrativos y financieros suficientes para que cumplir con la función.

Así mismo por primera vez se logra la implantar medidas sancionatorias para los centros de conciliación que no cumplan con los parámetros establecidos, donde se nomina a la Dirección General de Prevención y Conciliación del Ministerio de Justicia y del Derecho una vez comprobada la infracción a la ley o a sus reglamentos, cuenta con la capacidad de imponer a los Centros de Conciliación, amonestación escrita, multa hasta de doscientos salarios mínimos legales

[63] Ley 446 del 7 de junio de 1998. Articulo 64.

mensuales vigentes, suspensión de la autorización de funcionamiento hasta por un término de seis meses o revocatoria de la autorización de funcionamiento.

En ese mismo año se expide el Decreto 1818 contiene el estatuto de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos realizo correcciones a la Ley 446 estuvo dedicado puntualmente a reformar lo que existía hasta la fecha en materia de conciliación, al referirse a los mismos temas anteriormente expuestos solo se mencionaran los que aportan relevancia como lo referido para la conciliación judicial refiriéndose a la oportunidad, señala que en los procesos en que no se haya proferido sentencia de primera o única instancia, y que versen total o parcialmente sobre materias susceptibles de conciliación, habrá por lo menos una oportunidad de conciliación, aún cuando se encuentre concluida la etapa probatoria, para esto de oficio o a solicitud de parte se citará a una audiencia en la cual el juez instará a las partes para que concilien sus diferencias. En caso de que la conciliación recaiga sobre la totalidad del litigio, el juez dictará un auto declarando terminado el proceso; en caso contrario, el proceso continuará respecto de lo no conciliado.

Linealmente se debe mencionar la importancia del Decreto 2511 de 1998 que reglamento la conciliación extrajudicial en asuntos laborales, tratando asuntos conciliables, exponiendo las autoridades competentes para conciliar jueces, inspectores de Trabajo y la persona designada por el centro de conciliación. Tema para tener muy en cuenta más adelante en el capitulo jurisprudencial en que la H. Corte Constitucional dicta otras disposiciones en cuanto a autoridades.

El Decreto 1818 fue sin duda el preámbulo perfecto para los dos normas que ya venían en materia de conciliación, la primera de ella la Ley 497 de 1999 que aunque su objetivo era reglamentar y crear los jueces de paz, introducían un sujeto más que podía ejercer la conciliación de manera legitima, esto mediante el

articulo 9 “Competencia. Los jueces de paz conocerán de los conflictos que las personas o la comunidad, en forma voluntaria y de común acuerdo, sometan a su conocimiento, que versen sobre asuntos susceptibles de transacción, conciliación o desistimiento[64]”, adicionalmente la norma señalo que para que los jueces de paz estuvieran cumpliendo su deber conforme a la ley debían cumplir con unas formalidades, y es ahí cuando el artículo 22 establece que la primera etapa del procedimiento de la solución de la controversia consistiría en una conciliación para luego dar sentencia resolutiva.

Evidentemente el legislador mediante dicha ley establece al juez de paz como un conciliador nato que debe cumplir con cada una de las características y tareas establecidas a través de los años, la norma señala cuando, como y donde se debe realizar la audiencia de conciliación y las obligaciones del juez de paz ante esta actividad propia de su cargo.

Por otro lado para tener muy en cuenta, la Ley 640 de 2001 establece a lo largo de sus cuarenta artículos lo que hacia falta en ser regulado acerca de la conciliación, indudablemente sin la existencia de esta norma abría aún más vacíos de los que existen hoy en día acerca de este tema que ya es muy cercano a cualquier tipo de población en Colombia. Esta norma se encarga de señalar puntualmente que debe contener un acta de conciliación para que sea eficaz, como se expiden las constancias y que tipo de conciliaciones existen en Colombia.

Aunque esta norma recogió la normatividad existente, introdujo temas que no estaban bajo parámetros claros lo que ayudo mucho al entendimiento y aplicación de esta figura, los centros de conciliación aunque mencionados en la ley 23 de 1991 no estaban del todo claros en cuanto a su constitución así que esta norma

[64] Ley 497 del 10 de febrero de 1999, por la cual se crean los jueces de paz y se reglamenta su organización y funcionamiento

señalo su creación, aclaro temas importantes de los que eran constituidos por las facultades de Derecho, delimito obligaciones y aclaro la elección de los conciliadores.

En materia laboral, el articulo 28 de la norma se refiere a los casos de conciliaciones extrajudiciales, frente a esto inicialmente daba competencia a Centros de Conciliación, Inspectores de Trabajo, Delegados Regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, Agentes del Ministerio Público y Notarios. Frente a esto hay que tener en cuenta en el siguiente capítulo jurisprudencial la sentencia C-893 de 2001 que declara inconstitucional los Centros de Conciliación y los Notarios.

Esta ley llama a los abogados y notarios a conciliar, con esto el legislador pretende la institucionalización de la figura para que la ciudadanía tenga fácil acceso a la justicia mediante este mecanismo, además la estandarización de la calidad de las conciliaciones busca tomar forma introduciendo un mecanismo de capacitación único para quienes quieran convertirse en conciliadores. Por otro lado las conciliaciones con la llegada de esta ley pudieron empezar a ejecutarse por entidades del Estado como la Defensoría del Pueblo, Ministerio Público, defensores y comisarios de familia, lo que llevo a que en gran parte del país se viera la presencia y efectividad de acceso a la justicia.

La intención de reafirmar muchas cosas en cuanto a esta figura por parte del legislador, es sin duda introducir una nueva cultura judicial pues se establece como un mecanismo alternativo que surge debido a que las partes del conflicto no pueden acudir al aparato jurisdiccional debido a la lentitud del mismo, por lo que esto se introdujo como un sistema novedoso para muchos por el cambio motivacional que representaba en las partes al saber que con esto, llegarían a un acuerdo sin demoras, sin desgastes sin la ineficacia a la que esta acostumbrado el

aparato judicial.

En cuanto la capacitación, tema de suma importancia debido a que son los conciliadores quienes estandarizan la eficacia y el compromiso con la actividad conciliatoria, el Estado elaboro un plan de estudios para conciliadores que busca generar un cambio cultural a la hora de abordar y resolver de manera pacifica los conflictos, tema que no había sido tomado como importante por normas anteriores. Esta norma mostro una luz para quienes no tenían fe en el sistema judicial debido a la lentitud excesiva en el sistema judicial, costos, incertidumbre normativa, baja probabilidad de cumplimiento de las sentencias y falta de acceso de información sobre el sistema.

Luego de unos años la Ley 1395 de 2010 norma en la que se adoptan medidas para la descongestión judicial consolido uno de los temas mas importantes en su articulo 40 que reformo el articulo 38 de la Ley 640 de 2001 de la siguiente manera en materia civil " Artículo 38. Requisito de procedibilidad en asuntos civiles. Si la materia de que se trate es conciliable, la conciliación extrajudicial en derecho deberá intentarse antes de acudir a la jurisdicción civil en los procesos declarativos, con excepción de los de expropiación y los divisorios[65]", este articulo entra a cambiar por completo la jurisdicción civil pues es evidente que las personas ya deben agotar la etapa conciliatoria, teniendo en cuenta el nivel de congestión de esta jurisdicción es quizás una de las jugadas mas inteligentes que ha tenido el legislador para evitar que sigan creciendo en procesos dentro de los despachos.

Finalmente en la línea del tiempo que se ha resumido en este capitulo se encuentra lo que mas recientemente modifico el procedimiento en diferentes

[65] Ley 1395 del 12 de julio de 2010, articulo 40.

jurisdicciones, el nuevo Código General del Proceso establecido mediante la ley 1564 del año 2012 modifico en su gran mayoría lo que ya se había instaurado en la ley de medidas de descongestión judicial atrás mencionada. Sin embargo concluyendo el compendio de normas colombianos que atravesó reformas para llegar a lo que hoy es la conciliación, el Código General del Proceso puntualizo algunos temas.

En primer lugar, ratifico la necesidad de agotar extrajudicialmente la conciliación como requisito de procedibilidad antes de instaurar a demanda, por lo que no cumplir con esto en materia civil es causal de inadmisión de la demanda, esto sin duda subirá las estadísticas en cuanto a aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos teniendo en cuenta que el legislador señalo que no es una opción sino una obligación por parte del ciudadano. La norma también revalida el hecho de que en la audiencia inicial aun habiendo agotado una conciliación extrajudicial, el juez debe proceder a la citación de las partes para cumplir con el tramite conciliatorio propio del proceso, por lo que es obligación del operador judicial exhortar a las partes desde el inicio de la audiencia y en cualquier momento de esta, un arreglo.

Continua con el principio de gratuidad ya mencionado en varias normas anteriores, convalidando que los procedimientos de negociación de deudas y de convalidación de acuerdo ante centros de conciliación de consultorios jurídicos de facultades de derecho y de las entidades públicas serán gratuitos. Los notarios y los centros de conciliación privados podrán cobrar por sus servicios[66], así mismo señala que en cuanto a la remuneración será el Gobierno Nacional quien reglamentará las tarifas que podrán cobrar los centros de conciliación y las notarías para tramitar de los procedimientos de negociación de deudas y de

[66] Ley 1564 de 2012, por el cual se expide el Código General del Proceso.

convalidación de acuerdo, sin que estas sean una barrera para el acceso a los métodos de resolución de conflictos.

Por ultimo reglamenta la conciliación para la jurisdicción contencioso administrativa, y modifica el articulo 1 y 38 de la Ley 640 de 2001 en cuanto a quienes deben asistir a la audiencia de conciliación, y en materia civil en que procesos no es necesario agotar el requisito de procedibilidad de conciliación extrajudicial.

Sin duda todo el compendio normativo que ya menciono, es la muestra de por que esta hoy en día instituida la conciliación como un método de descongestión valido en Colombia. Sin duda cada vez que el legislador coloca en el camino de las partes este proceso en el que se busca arreglar los problemas sin necesidad de acudir a la vía judicial, demuestra que el país debe entrar en ese cambio de mentalidad de arreglar las cosas ´peleando`, pues gracias a esa cultura es que la Ley debe estar en constante evolución para lograr llegar a satisfacer las necesidades del ciudadano.

Cada una de las leyes o decretos por los que ha tenido que pasar el ejercicio conciliatorio, han facilitado su ejecución para los empleados públicos, y particulares que la ejercen como también han aclarado un sin número de dudas que se tenían desde que se empezó a hablar de conciliación. Es gratificante ver como toda esta evolución normativa, ha llevado hoy al país a un entendimiento mayor de este requisito y los beneficios que puede traer si se aplica de la manera correcta.

6.3 JURISPRUDENCIA

Para el asunto jurisprudencial esta investigación tomara la sentencia C-1195 de 2001 de la Honorable Corte Constitucional de Colombia, que ha tenido un gran peso en materia de justicia teniendo en cuenta que para efectos de este estudio es una de la sentencias más completas en materia de conciliación en el país, que tuvo como Magistrados Ponentes a Manuel José Cepeda Espinosa y Marco Gerardo Monroy Cabra. En este caso las normas acusadas como inconstitucionales fueron los artículos 36, 37, 38 y 40 de la Ley 640 de 2001 aclarando que los artículos 35 y 39 de la misma, también demandados ya habían sido resueltos mediante la sentencia C-893 de 2001, por lo que la H. Corte se limito a los primeros cuatro.

El problema a resolver era "¿Constituyen las normas de la Ley 640 de 2001 que establecen la conciliación como requisito de procedibilidad para acceder a las jurisdicciones de familia, civil, laboral y contencioso administrativa una restricción inconstitucional del derecho a acceder a la justicia?[67]", se evidencia en esta pregunta la incomprensión normativa que tiene la Ley 640 de 2001, pues más allá de tomarse como una ayuda para dar solución pacifica a los conflictos es interpretada como una traba a la justicia.

Como se menciona en la sentencia "los mecanismos en la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje como instrumentos complementarios de la justicia formal para la resolución de conflictos. Estos y otros instrumentos han sido adoptados en diversos países en un proceso sucesivo de reformas, calificado por distintos doctrinantes como "olas de acceso a la justicia[68]", muestra la defensa que asume la H. Corte ante la conciliación argumentando que este fenómeno no solo

[67] Corte Constitucional Colombia. Sentencia C 1195 de 2001, M.P Manuel José Cepeda Espinosa y Marco Gerardo Monroy Cabra.
[68] Sentencia C 1195 de 2001. Ob. Cit.

ha presentado en Colombia sino en muchos otros países, no solo la defiende sino que promociona sus efectos como un método efectivo y justo.

Argumenta que la conciliación hace parte de cuatro ´olas` que fueron necesarias para lograr mejorar el acceso a la justicia, por lo que no nace de la nada y a libertad del legislador Colombiano hace parte de un proceso que es necesario en la evolución normativa. Realiza un breve resumen sobre los mecanismos alternativos de resolución de conflictos pasando por la mediación, negociación, amigable composición entre otros.

La justicia formal por si sola no puede responder a la cantidad exuberante de procesos que hay, por lo que el legislador ha tenido gran preocupación por garantizar el acceso a la justicia, para eso es que plantea las medidas encaminadas a corregir las condiciones que a la fecha se presentan.

Entra posteriormente a dar estadísticas de otros países en cuanto a la aplicación de la conciliación mencionando países como Estados Unidos en lo que con cifras se demostró que "las estadísticas muestran cómo el empleo de estos mecanismos reduce significativamente el tiempo de resolución de los casos y, contribuye efectivamente a modificar la cultura del litigio[69]", pasando por California, Nueva York, Argentina, Canadá muestra cifras superiores al 40% de acuerdos en los casos de la obligatoriedad de la conciliación obligatoria.

Según la H. Corte el derecho a acceder a la justicia también guarda relación directa con el derecho al recurso judicial efectivo como garantía necesaria para asegurar la efectividad de los derechos, tanto para la protección de los derechos, como para la solución de conflictos, el derecho a acceder a la justicia ya sea una

[69] Sentencia C 1195 de 2001. Ob. Cit.

formal por vía jurisdiccional o alternativa con métodos diferentes exige en todas y cada una de las etapas del proceso que la actividad de justicia esté orientada a facilitar la solución pacífica de los conflictos y asegurar de manera efectiva el goce de los derechos[70]. Esto quiere decir que la justicia no solo cumple con su fin primordial ejecutando los procedimientos establecidos en la ley, sino que además de eso necesita mas de características como la idoneidad y la eficacia.

Por eso debe quedar claro que la posición de la Corte Constitucional de Colombia frente a esto señala que los mecanismos alternativos de resolución de conflictos no representan una desconfianza hacia la justicia como tal, sino un reconocimiento de que procedimientos menos formales y alternativas de justicia autocompositiva complementan las opciones a las cuales pueden acudir las personas para resolver sus disputas[71].

Lo importante sin embargo es el análisis que entra a hacer la H. Corte Constitucional Colombiana sobre el grado de afectación a la justicia por exigir como requisito de procedibilidad la conciliación prejudicial, da apertura a esto citando una sentencia de la misma que señalo "(...)la garantía constitucional de acceso a la justicia no significa que todas las disputas entre los particulares deban ser resueltas por los jueces, pues precisamente el artículo 116 de la Carta garantiza la existencia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, como la conciliación o el arbitraje, los cuales pueden ser ampliados por el Legislador[72]", lo que enuncia que la Corte ya ha señalado en reiteradas veces que gracias la Carta Política de 1991 tiene la facultad de impartir justicia no solo los operadores judiciales sino también los que el legislador determina.

[70] Sentencia C 1195 de 2001. Ob. Cit.
[71] Sentencia C 1195 de 2001. Ob. Cit.
[72] Corte Constitucional Colombia, Sentencia C 163 de 1999, MP Alejandro Martínez Caballero

La afectación que se demanda en dicha sentencia sobre el derecho a acceder a la justicia que imponen las normas demandadas, consiste más bien en imponer un plazo de tres meses dentro del cual las partes deben acudir a una audiencia de conciliación, antes de llevar la controversia ante la jurisdicción para de esta manera procurar un encuentro en donde se logre emprender si es posible un arreglo definitivo al conflicto para no congestionar la jurisdicción. Así mismo la H. Corte Constitucional dice que los objetivos de crear este requisito son varios, (i) garantizar el acceso a la justicia; (ii) promover la participación de los individuos en la solución de sus disputas; (iii) estimular la convivencia pacífica; (iv) facilitar la solución de los conflictos sin dilaciones injustificadas; y (v) descongestionar los despachos judiciales[73], por lo que esta etapa exigida tiene razones más que validas y de peso para ser cumplida, pues es uno de los principios fundamentales de cualquier sociedad estimular la convivencia pacifica que finalmente termina beneficiando a una gran mayoría si es bien ejecutada.

Los objetivos del legislador no solo son con fines normativos o administrativos, va más allá de cualquier tramite quiere cambiar la forma de pensar del ciudadano de una manera positiva, incrementar el número de acuerdos pacíficos y disminuir los conflictos que muchas veces terminan en cosas indeseables, la cultura ciudadana fundamentada en la tolerancia y el respeto es lo que busca esta norma.

Pero más allá de una argumentación social o moral, la ley misma señala en el articulo 116 de la Constitución Política de Colombia que los particulares están investidos transitoriamente para administrar justicia a través de la conciliación, por lo que cada uno de los fines del legislador son legítimos con respecto a esta figura. Pero lo que interesa a esta investigación es la conciliación como método de descongestión a lo que cita la H. Corte Constitucional, “para esta Corporación, las

[73] Sentencia C 1195 de 2001. Ob. Cit.

formas alternativas de solución de conflictos no sólo responden a los postulados constitucionales anteriormente descritos, sino que adicionalmente se constituyen en instrumentos de trascendental significado para la descongestión de los despachos judiciales, problema éste que desafortunadamente aqueja en forma grave y preocupante a la administración de justicia en el país[74]".

La conciliación prejudicial cuenta con ventajas que no da algún otro tramite o etapa hasta la fecha, resulta ser un medio adecuado para garantizar el acceso a la justicia ya que propone un espacio para dar una solución a los conflictos, busca promover la participación de particulares en la administración de justicia, fomenta la convivencia pacifica, promueve una solución sin dilaciones injustificadas como si sucede en la Rama Judicial sin mencionar que la ejecución exitosa de esta herramienta tiene un impacto positivo en la reducción del número de procesos que entran a los despachos.

Teniendo en cuenta que para materia de esta investigación el tema que mas interesa es la jurisdicción laboral, se entrara a hablar sobre la sentencia C 893 de 2001 de la Honorable Corte Constitucional de Colombia por los Magistrados Eduardo Montealegre Lynett, Marco Gerardo Monroy Cabra, Rodrigo Escobar Gil y Jaime Córdoba Triviño, en la mencionada sentencia se trabajan temas de crucial importancia, la norma que habilita al Gobierno para expedir el reglamento de los centros de conciliación en materia de lo contencioso administrativo, la norma que autoriza a los conciliadores de los centros de conciliación para adelantar conciliaciones extrajudiciales en materia de lo contencioso administrativo, también la norma que habilita a los centros de conciliación y a los notarios para adelantar la conciliación extrajudicial en materia laboral, se toca el tema de la inclusión

[74] Corte Constitucional Colombia, Sentencia C 037 de 1996, MP Vladimiro Naranjo Mesa. Dentro de las materias contenidas en la Ley 270 de 1996, la Corte encontró conformes a la Carta la utilización de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

obligatoria del mecanismo de la conciliación en las convenciones colectivas o laudos arbitrales que beneficien a más de 300 trabajadores y finalmente del que se ocupara este escrito principalmente, la inconstitucionalidad de la norma que consagra la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad en asuntos laborales.

El tema en el que hay que hacer más énfasis es la declaración de inconstitucionalidad del articulo 28 de la Ley 640 e 2001 de los apartes, "ante conciliadores de los centros de conciliación y ante los notarios[75]", debido a esta decisión de la Corte Constitucional Colombiana, solo pasaron a ser conciliadores en materia laboral extrajudicial, los Inspectores de Trabajo, Jueces, Delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo y Agentes del Ministerio Público.

En efecto esta sentencia señala y le da mucha importancia a la protección especial que debe tener el derecho laboral según la Carta Política de 1991, enfatiza mucho en el principio de que la relación obrero patronal se da en condiciones de subordinación e inferioridad, por lo que están enmarcadas en normas superiores destinadas a proteger los especialísimos intereses de los trabajadores, por eso seria una violación el hecho de ponerle trabas o limitantes a los derechos de un titular en esta situación de sujeción.

Por otra parte la H. Corte Constitucional afirma que "es el precepto 53 de la Carta Fundamental, que le señala al Estatuto del Trabajo la obligación de instituir unos principios mínimos fundamentales, entre otros, los de igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima, vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos contenidos en normas

[75] Corte Constitucional Colombia. Sentencia C 893 de 2001.

laborales; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; garantía a la seguridad social; y facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles[76]", acá es donde se ratifica que los derechos del trabajador son ciertos e indiscutibles, por lo que no deben si quiera ser considerados por una autoridad diferente a la judicial.

7. LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

7.1 LA CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD

En la Ley 23 de 1991 se exigía que para iniciar procesos laborales debía agotarse obligatoriamente una etapa de conciliación antes de poner a funcionar el aparto jurisdiccional con la presentación de la demanda. Esta audiencia debía ejecutarse ante autoridades administrativas, luego la Ley 446 de 1998 derogo el articulo referente a la etapa conciliatoria antes del proceso.

A pesar del intento del legislador por instituir la conciliación como método alternativo de conflictos en materia laboral y además consolidarlo como requisito de procedibilidad, la Sentencia C 160 de 1999 mencionada como normativa constitucional en capítulos anteriores declaro en este sentido su inexequibilidad, pues para lograr establecer como requisito la conciliación se debía contar con los siguientes requisitos:

a. Debe contarse con los medios materiales y personales suficientes atender las peticiones de la conciliación que se presentan por quienes están interesados en poner fin al conflicto

[76] Sentencia C 893 de 2001. Ob. Cit.

b. Debe especificarse puntualmente los conflictos susceptibles de ser conciliados.
c. Para los casos que involucran a la Nación, entidades públicas, instituciones entidades de Derecho social se debía agotar la vía gubernativa.
d. Solicitar que la petición de conciliación interrumpe la prescripción.
e. Determinar un tiempo preciso para intentar el acuerdo conciliatorio.

Estás serian a juicio de la H. Corte Constitucional las bases mínimas que permiten asegurar las finalidades constitucionales que persigue la conciliación laboral prejudicial[77].

Está sentencia fue reiterada una vez más por la sentencia C 892 de 2001 en la que declaro nuevamente la inexequibilidad de los artículos 35 y 39 de la Ley 640 d 2001, considerando que el legislador no podía hacer el agotamiento de la conciliación como requisito obligatorio cumplimiento debido a que esta figura de caracteriza por la naturaleza de ser voluntaria, y tal exigencia desconocería el derecho a acceder libremente a la administración de justicia, señalando puntualmente " la obligación de un arreglo conciliatorio obstruye la libertad de acceder a la administración de justicia[78]" y agrega:

"El carácter social de estos derechos, y la especial tutela estatal que se brinda constitucionalmente a los mismos exige que el acceso a la justicia no pueda estar diferido ni obstaculizado por una condición de procedibilidad impuesta aún contra la voluntad del beneficiario, con mayor razón si para ese trámite obligatorio previo al proceso se contempla la posibilidad de que el titular del derecho tenga en ocasiones su propio peculio, muchas veces escaso, expensas significativas para poder accionar ante los jueces"

[77] Corte Constitucional Colombia. Sentencia C 160 de 1999
[78] Sentencia C 893 de 2001. Ob. Cit.

Indudablemente la H. Corte Constitucional no se guardo nada y mostro de manera directa cual es el espíritu del ordenamiento superior, afirmando que el supuesto de obligatoriedad viola los derechos de los ciudadanos accionantes pues le pone trabas al buen funcionamiento de la administración de justicia, sin mencionar que va contra el principio de la autonomía de la voluntad, y más aún cuando se trata de derechos ciertos e indiscutibles constituiría en caso tal una dilación inexplicable y contrasentido constitucional.

7.2 CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL

A pesar de que no existe en materia laboral el requisito de procedibilidad de la audiencia de conciliación, no quiere decir que no pueda llegarse a un acuerdo de este tipo. Como ya se dijo la autonomía de la voluntad debe ser respetada por parte del Estado, por lo que es inconstitucional imponer un requisito como este, sin embargo puede presentarse la conciliación extrajudicial.

Teniendo en cuenta el abanico de posibilidades que se tiene para llevar a cabo una diligencia de conciliación, en materia laboral hay que excluir de manera inmediata a los notarios y los centros de conciliación debido a que jurisprudencialmente como ya se menciono antes, la realización de la audiencia por estos va en contra del articulo 116 de la norma de normas (Constitución Política de 1991), así que solo podrá llevarse acabo ante inspectores de trabajo, delegados regionales o seccionales de la Defensoría del Pueblo y los agentes del Ministerio Público en materia laboral.

Adicionalmente las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social producto de una reestructuración cuentan con la función administrativa de participar en los conflictos individuales y colectivos de trabajo, según Decreto 1128

de 1999 articulo 19. Teniendo claro cuando se puede conciliar en materia laboral, hay que advertir la conciliación no puede ejecutarse en procesos ejecutivos pues según la H. Corte Constitucional en sentencia C- 160 de 1999 esta clase de procesos tiene derechos del trabajador respaldados por documentos cierto, y la conciliación busca crear situación de certeza pero para estos casos ya se da por probada.

8. ESTUDIO Y ANALISIS DE CIFRAS

Los estudios técnicos y muestreos por parte de las instituciones que se verán a continuación se han utilizado como herramientas para lograr una profundización en el análisis del problema de la congestión judicial, con esto se logra la consolidación del conocimiento que se tiene sobre los cambios en la conciliación como institución jurídica, las necesidades que tiene los ciudadanos, los temas más abordados en conflicto, la posición de las entidades y el órgano jurisdiccional para dar solución pronta.

Hay que tener en cuenta varios factores para poder leer las cifras con mayor objetividad, en mayor termino el contexto económico en Colombia los últimos años no ha mejorado lo que se esperaba por parte de la población, el estancamiento de la economía provoca resultados directos sobre la justicia, pues permite afirmar que la perdida de capacidad para adquirir por parte de los ciudadanos se traduce en mayor descomposición social y por tanto en mayor tasa de conflictividad[79].

Bajo un contexto social teniendo en cuenta los índices de población que tenemos al momento hay una clara tendencia de sobrepoblación en las ciudades metrópolis, lo que genera precarias condiciones de vida para muchas personas los

[79] Plan sectorial de desarrollo de la Rama Judicial. 2011-2014. Bogotá noviembre de 2010.

índices de criminalidad y violencia se incrementan terminando en una mayor demanda para la justicia. Sin mencionar la perdida de capacidad adquisitiva que se ve reflejada en la falta de pagos con consecuencias de marginalidad, pobreza e indigencia. Esto muestra que Colombia por lo general cuenta con índices importantes de conflictividad encerrando todas las jurisdicciones, y que el crecimiento de estos índices lleva directamente a que el aparto judicial no sea suficiente para cubrir toda la demanda.

Las cifras que se verán a continuación son el reflejo de las políticas implementadas por el Estado impulsado en gran parte por el Consejo Superior de la Judicatura y el Ministerio del Trabajo en donde los principales objetivos han sido:

1. Poner la justicia al día aplicando diversas alternativas de descongestión judicial y procurando una carga racional para los despachos judiciales.
2. Implementar la oralidad en todos los despachos judiciales.
3. Desconcentrar los despachos hacia las localidades o comunas en las ciudades con mas de 200.000 habitantes.
4. Ubicar un juez en cada municipio.
5. Crear nuevas figuras de jueces de competencia múltiple y pequeñas causas de conformidad con la naturaleza de las demandas.
6. Ofrecer cobertura a los grupos vulnerables.
7. Contribuir desde la iniciativa legislativa al desarrollo del sector, de la autonomía y la independencia de la administración de justicia[80].

8.1 MINISTERIO DEL TRABAJO – INSPECTORES DE TRABAJO

[80] Plan sectorial de desarrollo de la Rama Judicial. 2011-2014. Bogotá noviembre de 2010.

En el marco de las funciones del Ministerio del Trabajo quien es el encargado de velar por darle cumplimiento a la legislación laboral haciendo efectivo el ordenamiento jurídico en busca del bienestar de los trabajadores y sus núcleos familiares impidiendo que se menoscaben los derechos existen los inspectores de trabajo, corresponde "de manera preventiva orientar, informar, capacitar sobre el debido cumplimiento de la normatividad en materia laboral y de seguridad social referente a pensiones y riesgos laborales, buscar la resolución de conflictos y la conciliación, adelantar las investigaciones administrativas e inspeccionar los lugares de trabajo, coadyuvar con la sanción de aquellos que incumplan con sus obligaciones y vigilar que efectivamente se cumplan los correctivos como las adecuaciones necesarias que impidan la violación de los derechos de los trabajadores[81]", utilizando herramientas como realizar conciliaciones en uso de sus calidades como mediadores sobre los conflictos que se presentan con respecto a las relaciones obrero patronales.

-Año 2012

En el año 2012 y años anteriores las estadísticas están dentro del registro del departamento de Cundinamarca debido a que la Dirección territorial no se había constituido. La dirección territorial de Bogotá fue creada en el 2013 con varios objetivos pero el más importante es desarrollar mecanismos que permitan monitorear y dar cuenta de la buena gestión, del compromiso con el servicio público y la transparencia del sector y establecer lineamientos de política de la formación para el trabajo y el desarrollo humano con criterios de pertinencia y calidad[82].

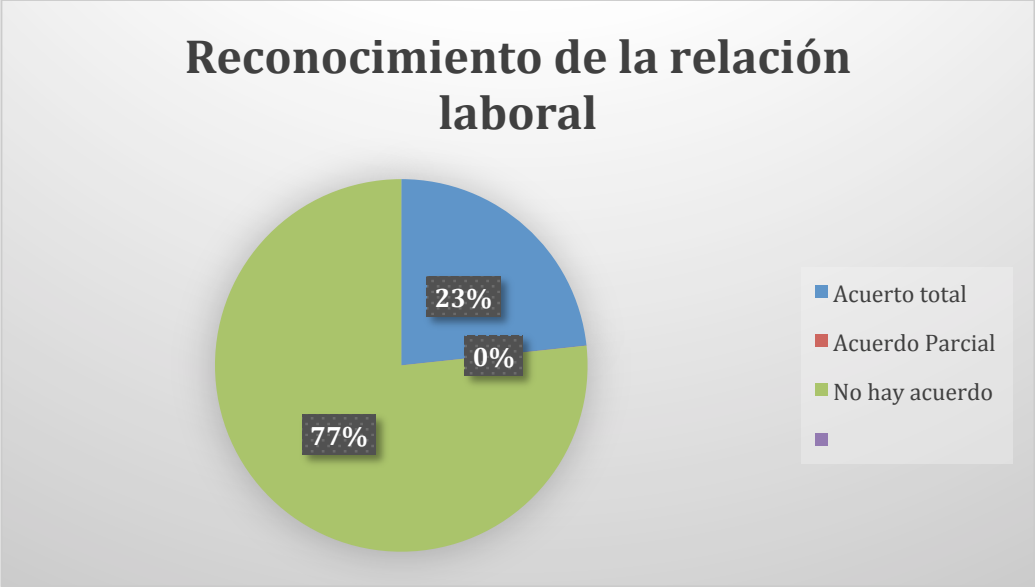
---

[81] Manual del Inspector de Trabajo y de Seguridad Social. Ministerio del Trabajo.
[82] Matriz plan de acción dirección territorial Bogotá. 2015.
http://www.mintrabajo.gov.co/buscar.html?searchword=direccion&ordering=&searchphrase=all

La Subdirección territorial del Ministerio del Trabajo señala que en Cundinamarca hubo 12.322 audiencias de conciliación que lograron un acuerdo total, 91 reuniones lograron un acuerdo parcial y se ejecutaron 2.986 que no llegaron a un acuerdo. Lo que refleja indudablemente un éxito de las audiencias de conciliación por el elevado número de estas.

-Año 2013

Este es el primer año en que Bogotá cuenta con una Dirección Territorial propia, y se refleja en las cifras que entrego evidenciando que con la realización de 5.086 diligencias iniciaron un proyecto que indudablemente contaba con propósitos de mejorar atención y cifras con el trabajo de los servidores públicos que intervenían en esta actividad.

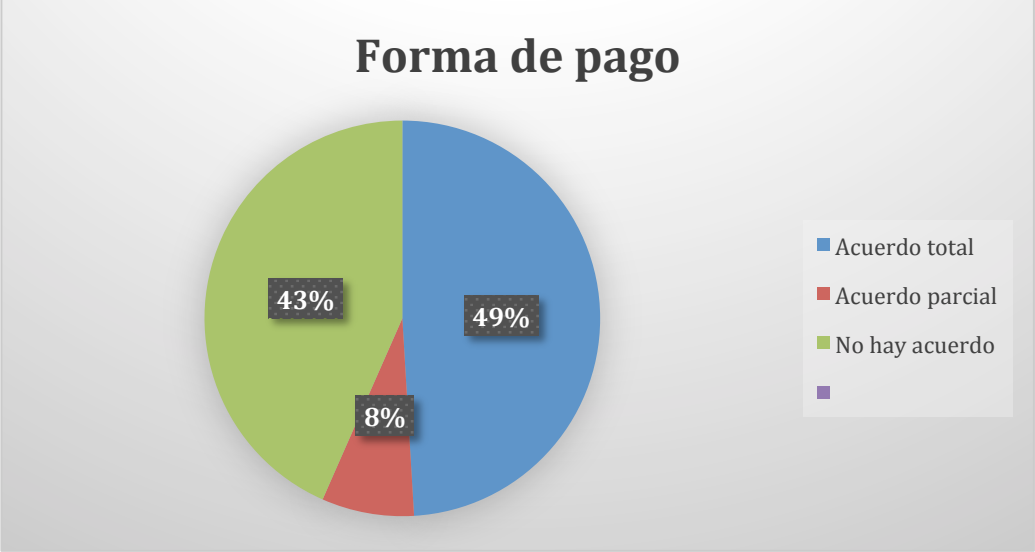


Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 1)

Para los casos de reconocimiento de la relación laboral, el acuerdo total arrojo un resultado de 31 audiencias exitosas, ninguna con acuerdo parcial y 102 en que no

se dio ningún acuerdo. Este es uno de los proceso más difíciles debido a la carga probatoria que debe aportarse, por eso se considera que así no sea una cifra muy alta la de acuerdos totales es significativa por la complejidad.

Gráfica No. 2

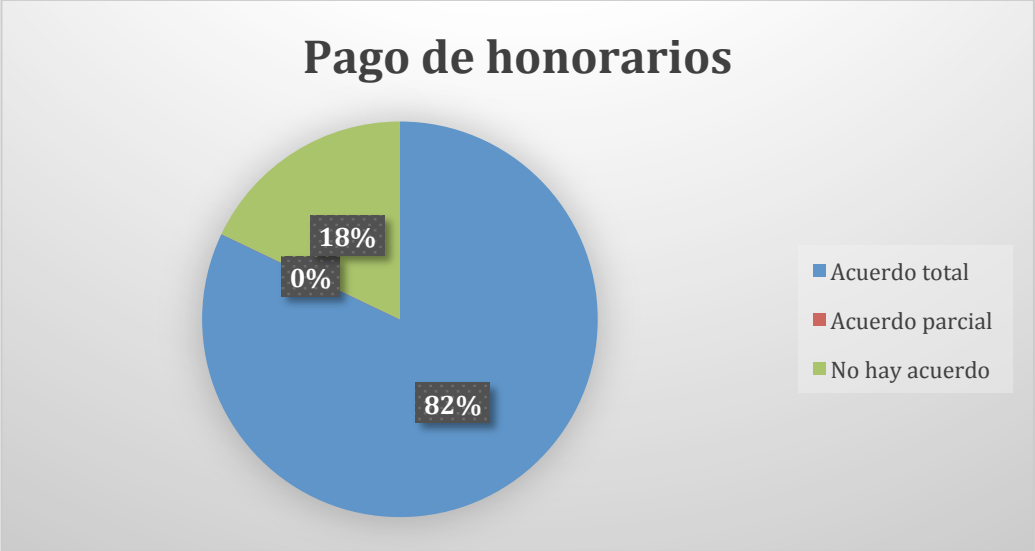


Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo.

La forma de pago tuvo 26 acuerdos totales 4 acuerdos parciales y 23 diligencias sin acuerdo.

Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 3)

Las diligencias que tenían que ver con casos de horas extras de los trabajadores fue muy poco solicitada pues solo se hicieron dos, y estas resultaron sin acuerdo.

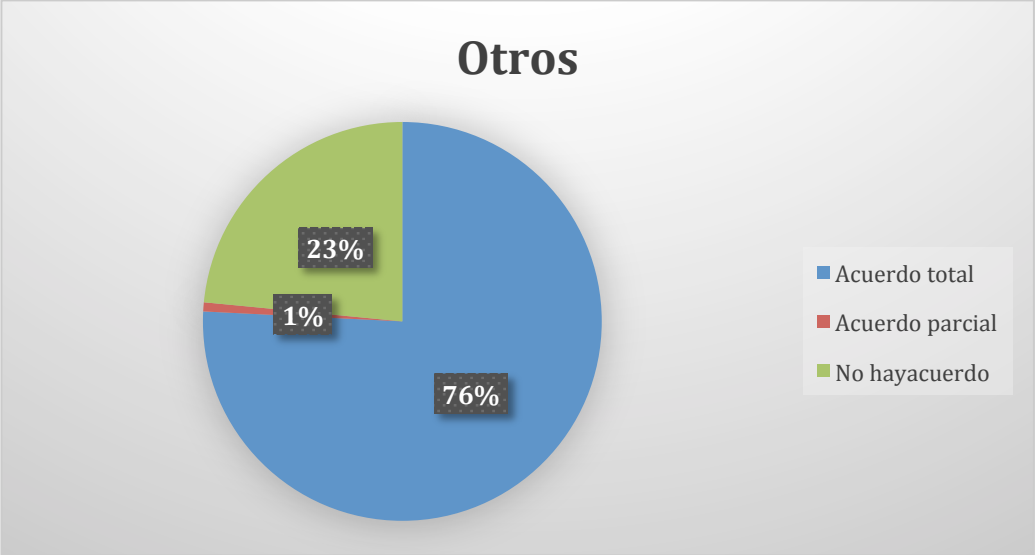


Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 4)

Los casos de pago de honorarios mostro 55 acuerdo totales y 12 en que no hubo acuerdo.

Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 5)

Las audiencias de prestaciones sociales e indemnizaciones son quizás las mas difíciles de manejar debido a la complejidad del tema, y la vulneración que se le causa al trabajador en caso de no haber cumplido con estos requisitos de ley, por lo que las estadísticas arrojan un total de 990 acuerdos totales cifra que haciendo un análisis un poco mas profundo no causa sorpresa debido a que los empleadores prefieren conciliar este tipo de procesos por los altos costos indemnizatorios que tiene llevarlo a la jurisdicción ordinaria en caso de perder como patrono. Sin embargo no hubo acuerdo en 947 casos, lo que paralelamente demuestra el interés de los trabajadores en hacer valer sus derechos ciertos e indiscutibles.



Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 6)

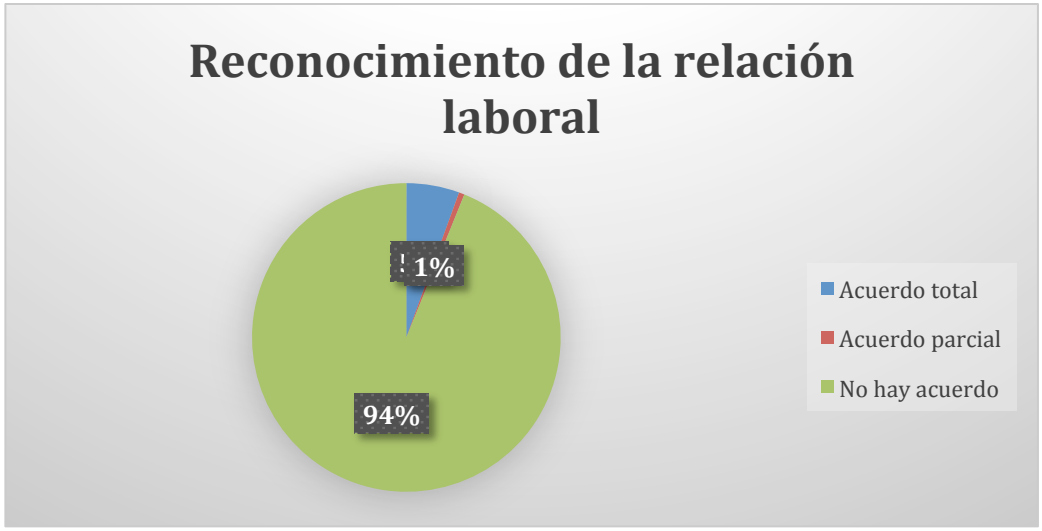
Debido a la falta de organización de la dirección territorial de Bogotá para el 2013 se quedo por fuera determinar de mejor manera los casos tratados en el Ministerio del Trabajo, así consolidaron en cifras como “otros” los casos a parte de los ya mencionados, mostrando 2.167 audiencias de acuerdo total 21de acuerdo parcial y 671 sin acuerdo.

El año 2012 arrojo 3.251 audiencias de conciliación positivas y exitosas, 60 de acuerdo parcial y 1.757 audiencias sin acuerdo. Cifras ejemplarizantes para ser el primer año pues por más de mil audiencias gano el animo conciliatorio y las cualidades del Inspector de Trabajo.

-Año 2014

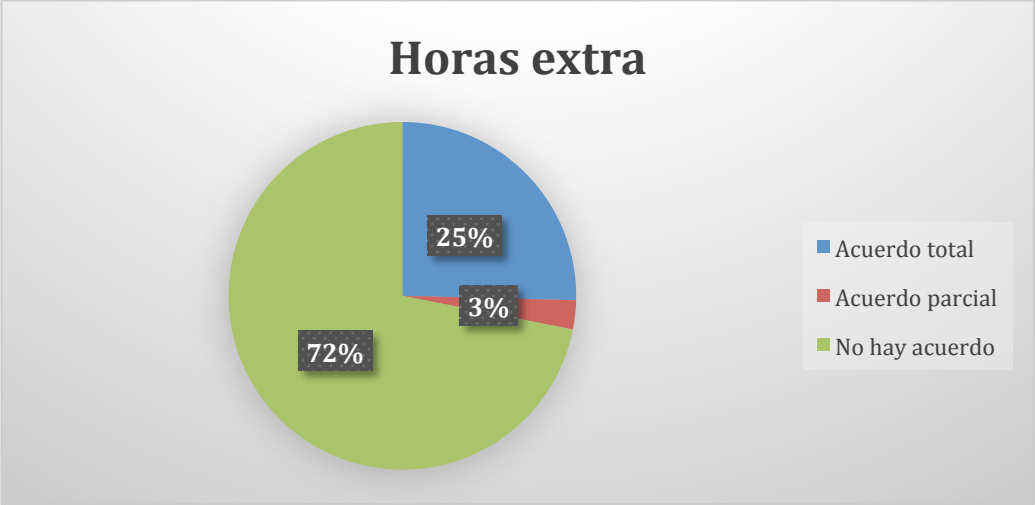
Debido a la experiencia que ya había tenido la subdirección en el 2013, para el año 2014 se realizo una subdivisión más completa para lograr determinar los

casos que requieren mayor atención. La consolidación de cifras se ve reflejada en las siguientes estadísticas.



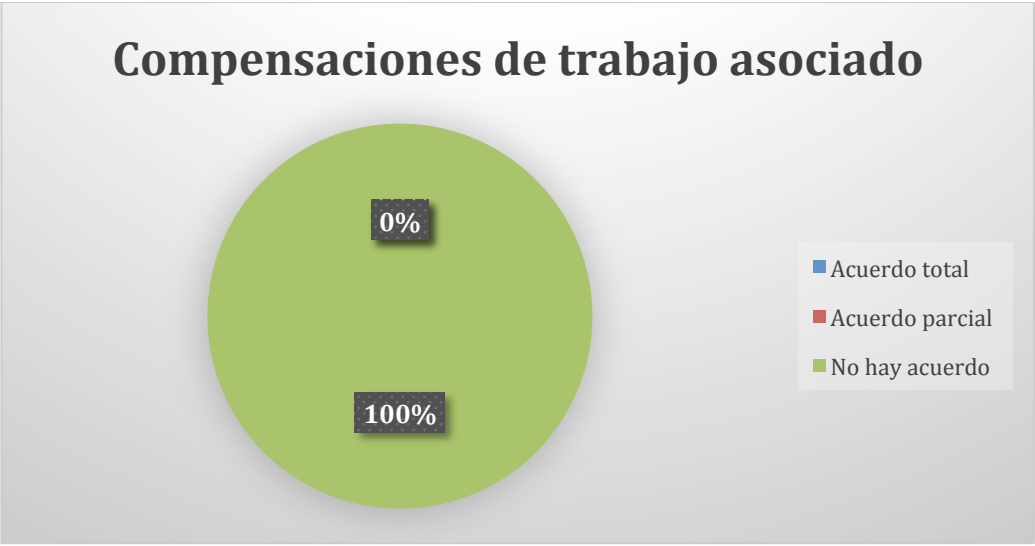
Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 7)

El reconocimiento de la relación laboral ya era un muestreo en el año anterior, para el 2014 mostro 19 audiencias de conciliación exitosas, 2 de acuerdo parcial y 321 en que no hubo acuerdo. Con respecto al año anterior aumento el número de audiencias en 209, pero las diligencias exitosas descendieron para dar paso a la falta de animo conciliatorio.



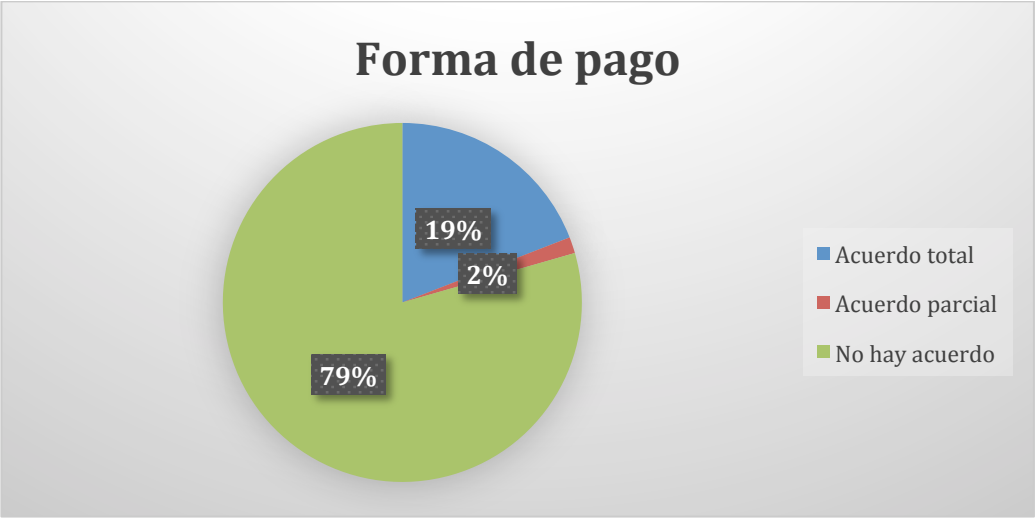
Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 8)

Las diligencias ante inspector de trabajo correspondiente al tema de horas extra, arrojaron 47 audiencias de acuerdo total, 5 de acuerdo parcial y 133 de no acuerdo. Mejorando indudablemente las del año anterior, hubo un aumento de 185 solicitudes y ejecuciones de conciliaciones, lo que muestra el claro interés de los accionantes de los conflictos obreros patronales por solucionar ante autoridad, sin acudir al aparato jurisdiccional.



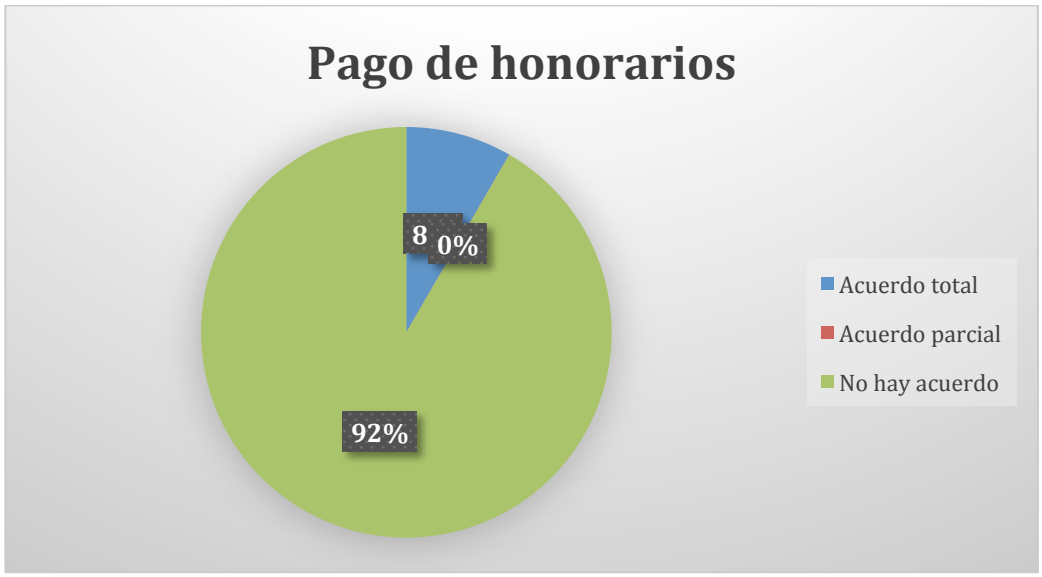
Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 9)

Los casos de compensación de trabajo asociado del año anterior llegaron con un cero a los informes finales, pero para el 2014 aunque no hubo la acogida esperada por parte de los afectados en estos casos, hubo 8 conciliaciones que terminaron en no acuerdo.



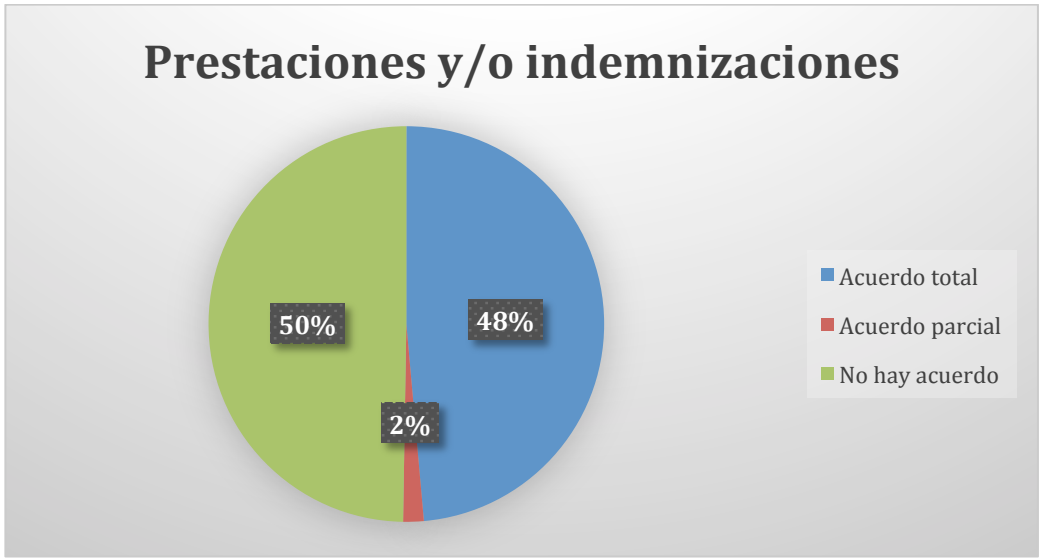
Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 10)

Las conciliaciones sobre la forma de pago en comparación con el año anterior aumentaron de manera considerable, se presentaron 157 en que hubo acuerdo total, 12 con acuerdo parcial y 653 de no acuerdo. Aunque fue muy alto el índice de la falta de conciliación se aumentaron las solicitudes y ejecuciones de estos casos en 769 un numero importante para este tipo de conciliaciones tan complejas.



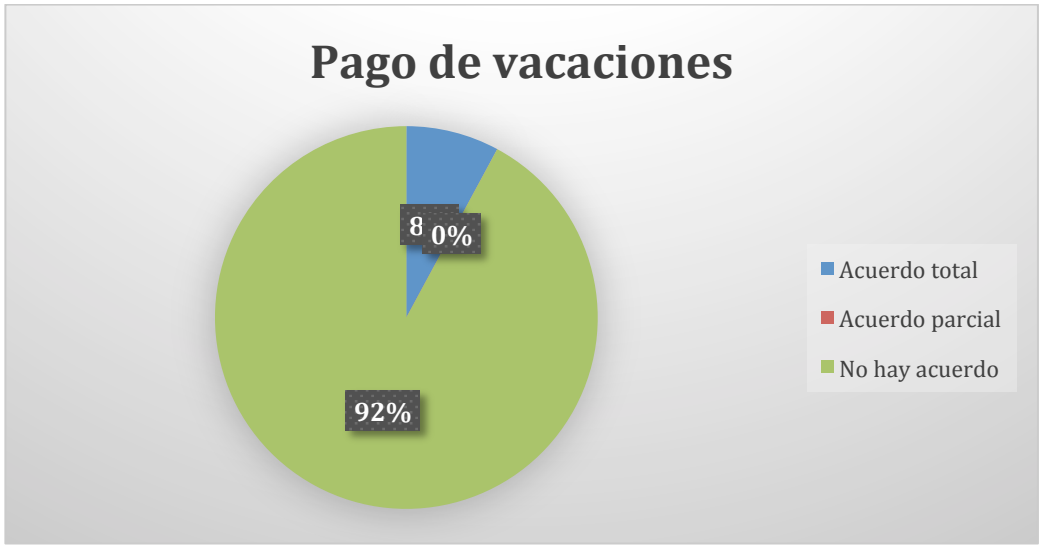
Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 11)

En pago de honorarios se dieron 27 conciliaciones exitosas con acuerdo total y 269 de no acuerdo, número que mejoro el del año anterior por 229 audiencias más realizadas.



Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 12)

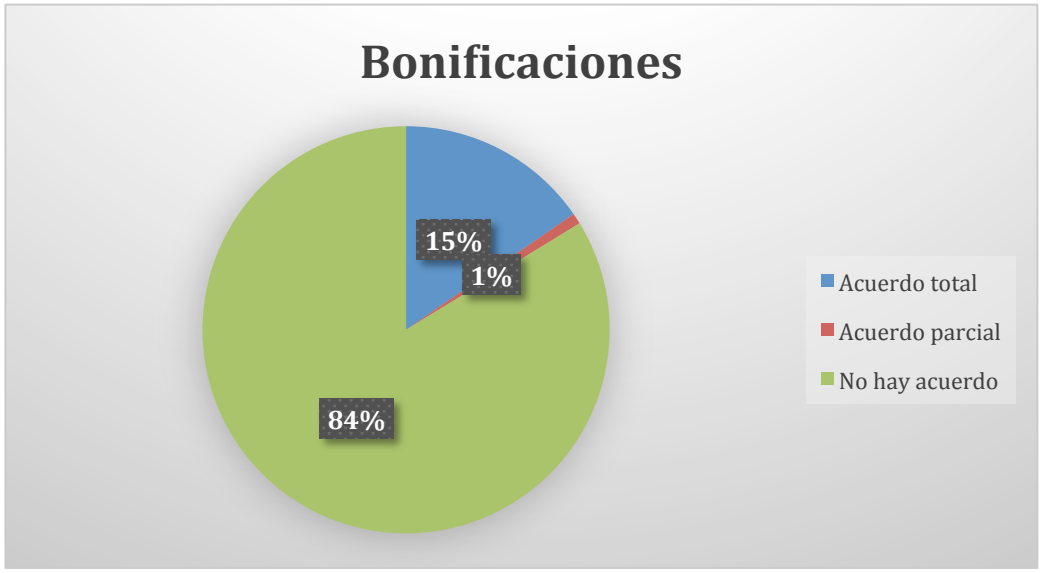
Los casos de prestaciones e indemnizaciones de tan alta complejidad como ya se dijo antes, para el año 2014 tuvo 841 conciliaciones de acuerdo total, 29 de acuerdo parcial y 861 de no acuerdo, aunque el número fue muy superior al del año anterior estuvo muy parejo el número de conciliaciones exitosas y las que definitivamente no lograron nada.



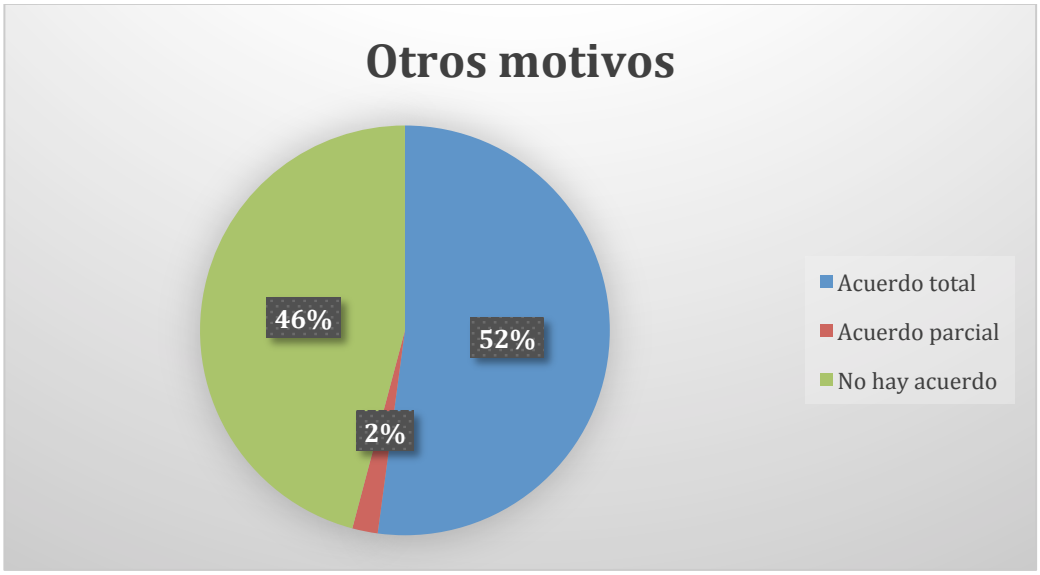
Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 13)

Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 14)

El pago de vacaciones es algo que se presento en el año anterior, pero que fue abordado por “otros” así que en el 2014 tuvo la oportunidad de mostrar sus cifras, arrojando 16 de acuerdo total y 187 de no acuerdo.



Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 15)



Fuente: Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo. (Gráfica No. 16)

Para este caso lo que la dirección territorial de Bogotá clasifica como "otros" mostro 1.115 diligencias exitosas con acuerdo total 43 de acuerdo parcial y 981 de no acuerdo, una disminución en relación al año anterior importante teniendo en cuenta que para el 2.014 se implementaron nuevas clasificaciones para el análisis de cifras de conciliaciones.

El Ministerio del Trabajo mediante sus inspectores de trabajo tuvo en los años 2012, 2013 y 2014 teniendo en cuenta que las cifras de 2012 son las de Cundinamarca por la inexistencia de la dirección territorial de Bogotá, 18.111 conciliaciones exitosas con acuerdo total, casos que no llegaron nunca a la jurisdicción laboral de Bogotá y Cundinamarca lo que muestra la descongestión que crea la conciliación extrajudicial.

8.2 CAMARA DE COMERCIO BOGOTÁ – CENTRO DE CONCILIACION

Este centro de conciliación privado de carácter extrajudicial cuenta con más de 30 años de experiencia consolidándose como el más grande de Colombia, su objetivo es "contribuir a la convivencia mediante los métodos alternativos de solución de conflictos dentro del ámbito social, empresarial y comunitario[83]".

El Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá fue creado en 1983 como respuesta a la solución de conflictos y a las necesidades de los empresarios y de los habitantes de Bogotá y la Región. Desde entonces, ha sido promotor en Colombia y América Latina de la aplicación de los Métodos

[83] Centro de arbitraje y conciliación, Cámara de Comercio de Bogotá. Pagina web http://www.centroarbitrajeconciliacion.com/portal/default.aspx

Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), bajo un sistema de gestión de calidad, certificado por el Icontec.
En 1195 bajo el marco de la Ley 23 de 1991 se autoriza el funcionamiento del Centro de Conciliación, Arbitraje y Amigable Composición de la Cámara de Comercio de Bogotá, luego en 1997 nace el programa para la gestión del conflicto escolar "Hermes", iniciativa que a la fecha ha sensibilizado y formado a 3´544.980 gestores y conciliadores escolares, entre docentes, directivos, padres y madres de familia. Además, ha realizado 2.778 jornadas de conciliación atendiendo 123.550 casos con un cumplimiento del 95% en los acuerdos.

En el 2007 se adopta el Reglamento de Procedimiento del Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Bogotá para los casos que surjan en el desarrollo de su función, que abre paso para que en el 2009 se lanzaran servicios de arbitraje virtual y las jornadas gratuitas de arbitraje para pequeñas empresas en el país. En el año 2010 la Escuela de Arbitraje Internacional abre sus puertas con una oferta académica única y novedosa que, aún hoy, no ha sido igualada con la estrategia B-Learning y finalmente gracias a la labor de la Escuela de Arbitraje Internacional en la formación de los abogados latinoamericanos en arbitraje de inversión, se logra firmar la alianza con el Centro Internacional de Diferencias Relativas a Inversión (CIADI), con la cual se autorizó al Centro para llevar procedimientos de arbitraje y conciliación bajo la Convención CIADI; la única institución en todo Centro y Sur América, con esta potestad[84].

Busca contribuir a la solución pacifica y efectiva de conflictos ofreciendo un abanico de soluciones ajustado a la necesidad de los empresarios y de la comunidad en general, desde cinco planes: plan justicia, plan diálogo, plan online, plan convivencia y plan educación.

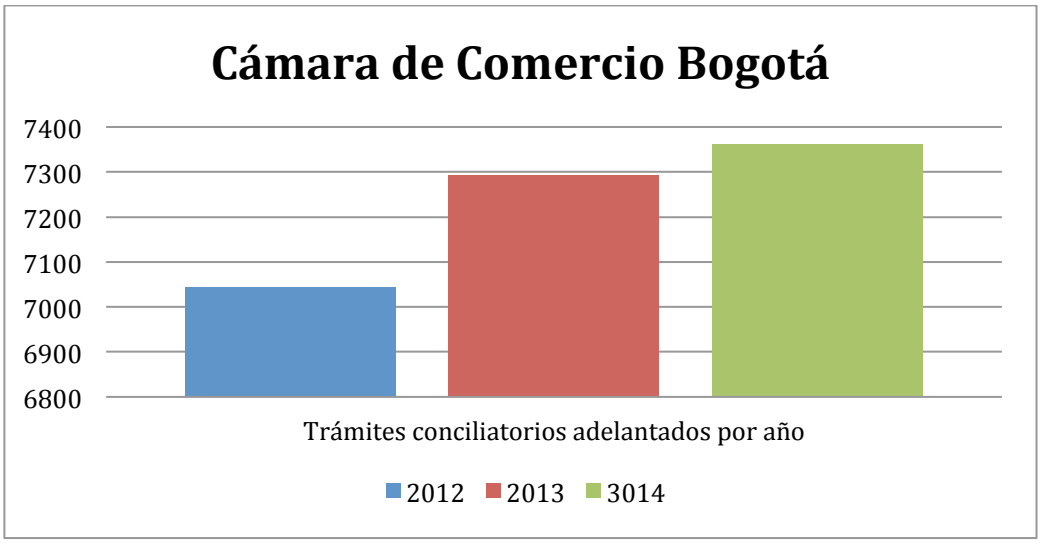
[84] Centro de arbitraje y conciliación, Cámara de Comercio de Bogotá. Pagina web http://www.centroarbitrajeconciliacion.com/portal/default.aspx

A partir de la entrada en vigencia del Decreto 1829 de 2013, la Cámara de Comercio de Bogotá ofrece lo que ellos llaman “plan dialogo” en el que el centro pone a disposición de los ciudadanos los servicios de conciliación con el fin de brindar herramientas para solucionar los conflictos, basándose en incentivar la comunicación entre las partes, intercambiar ideas, participar de terceros que faciliten el proceso de conciliación.

Cuentan con abogados profesionales expertos en conciliación capacitados para dirimir cualquier tipo de conflictos de personas naturales o jurídicas, en temas civiles, comerciales, penales y familia.

Las cifras suministradas por la Cámara de Comercio de Bogotá aunque en nada tienen que ver con conciliaciones en materia laboral, se proporcionan para dar una idea del impacto de la figura de la conciliación en otras áreas del derecho.

En las cifras que se verán a continuación se reflejan los números totales de conciliaciones ejecutadas durante los años 2012, 2013 y 2014, teniendo en cuenta que es el centro de conciliación más grande del país es necesario tenerlo como prototipo ejemplar de asistencia a la justicia. Las estadísticas están consolidadas es decir que no esta discriminada como lo hace la Subdirección Territorial del Ministerio del Trabajo, por lo que no es posible estudiar detalladamente que tipo de conciliaciones son las más comunes, sin embargo si se afirma que el 80% de las mismas son de carácter comercial.



Fuente: Cámara de Comercio de Bogotá. (Gráfica No. 17)

8.3 CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

El Consejo Superior de la Judicatura ha ejercido la planeación sectorial de la Rama Judicial desde 1968 la cual tiene como objetivo desde entonces organizar, integrar y priorizar estrategias para el mejoramiento del sistema judicial colombiano gracias no solo a la gestión administrativa sino también la intervención de magistrados, jueces y funcionarios; la presencia de los estudios técnicos y muestreos se consolidan como métodos de profundización para determinar cambios en los sistemas jurídicos, necesidades del ciudadano y los problemas principales.

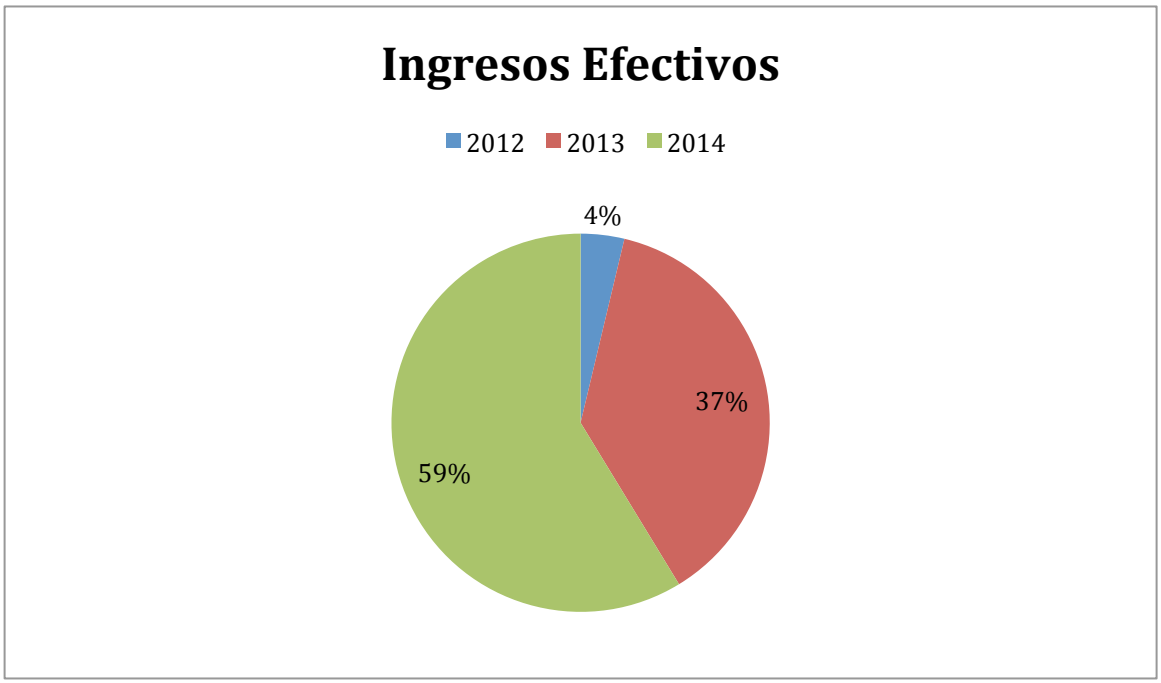
La economía, el contexto social, los índices de violencia y criminalidad, la situación social son los componentes fundamentales de una sociedad que sin duda determinan las circunstancias de desarrollo del aparato jurisdiccional. Con relación al acceso a la justicia por parte de la ciudadanía, esta se ha convertido en un tema

debatible debido a las dificultades que deben asumirse para lograr aproximarse a la misma, la Rama Judicial busca abarcar varias situaciones para solucionar el problema del acceso, entre ellas cobertura, descongestión, reducción del atraso judicial, desconcentración, implementación de oralidad, reducción de inventarios, formación de funcionarios entre muchos otros que han ido mostrando resultados a través de los años puntualmente en materia laboral lo que consolida esta jurisdicción como una de las mas agiles y confiables a la hora de instaurar demandas.

Como bien se sabe, la oralidad sin duda ha sido una herramienta que ayuda no solo a la rapidez en los despachos judiciales por tiempo sino también influye mucho en el momento de la etapa conciliatoria dentro del proceso. En la practica judicial antes de implementar los planes piloto de oralidad la audiencia conciliatoria se hacia muchas veces en frente de quienes presidian la audiencia, es decir escribientes, oficiales mayores, secretarios o hasta los mismos notificadores, estos indudablemente no contaban con la formación debida para inducir a la conciliación a las partes por lo que era menos probable un acuerdo exitoso en este sentido.

La Ley 1149 de 2007 estableció en cabeza del Consejo Superior de la Judicatura la implementación de la oralidad en materia laboral en un periodo de cuatro años. La Sala Administrativa se encargo de gestionar cada una de las necesidades para ejecutar con éxito esta iniciativa, en cuanto a infraestructura, creación de despachos entre otras hasta el año 2011 se logran avances en una 40% y luego hasta el año en curso ha logrado establecerse como una de la jurisdicciones mas completas en este sentido, no solo en materia de infraestructura sino en resultados que se verán a continuación:

Conciliación Extrajudicial – Procesos de Primera y Única Instancia (L.Procedimiento Oral) BOGOTÁ



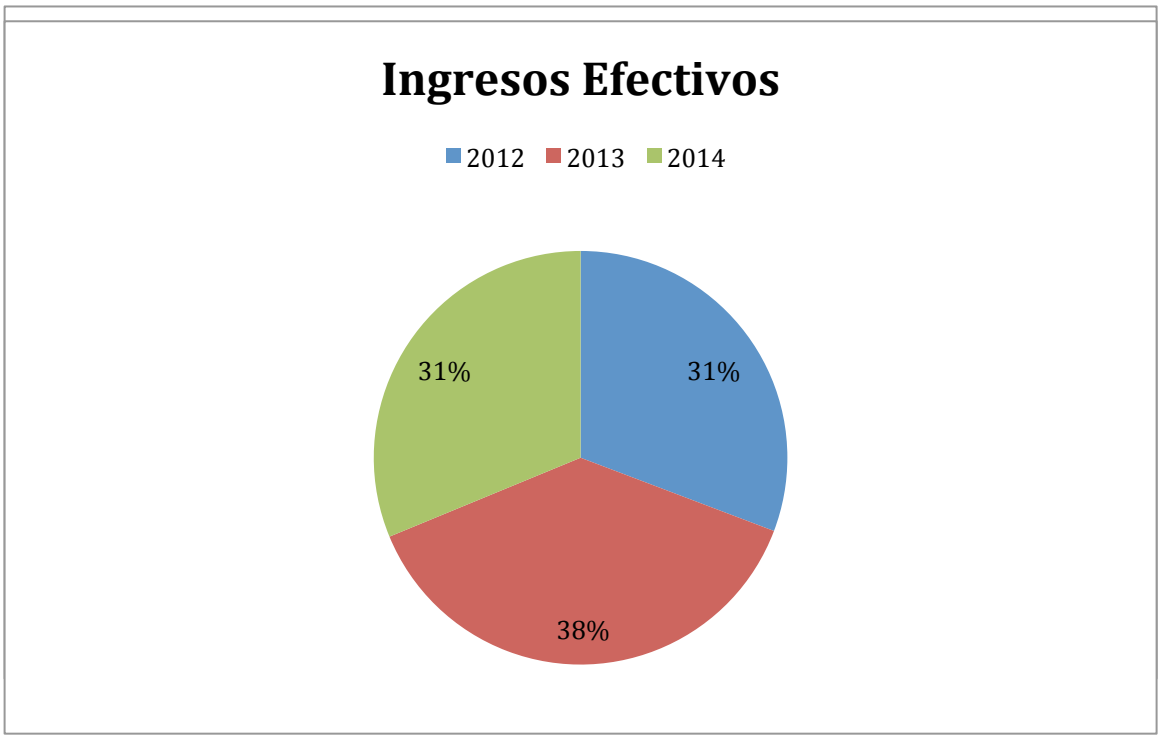
(Gráfica No. 18)

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa (SIERJU)

Las cifran hablan por si solas, el incremento de la conciliación extrajudicial en los ultimos tres años para procesos de primera y unica instancia mostraron solo un aumento en acuerdos conciliatorios sino tambien en ingresos y egresos efectivos del despacho judicial. Para el año 2012 los ingresos efectivos fueron 99 y egresos de 98, en el 2013 subieron a ingresos de 998 y para el 2014 hubo un incremento presentando 1.560 ingresos de procesos.

Conciliación Extrajudicial –Procesos de Primera y Única Instancia

Conciliación en Procesos Ordinarios (L.Procedimiento Oral) BOGOTÁ



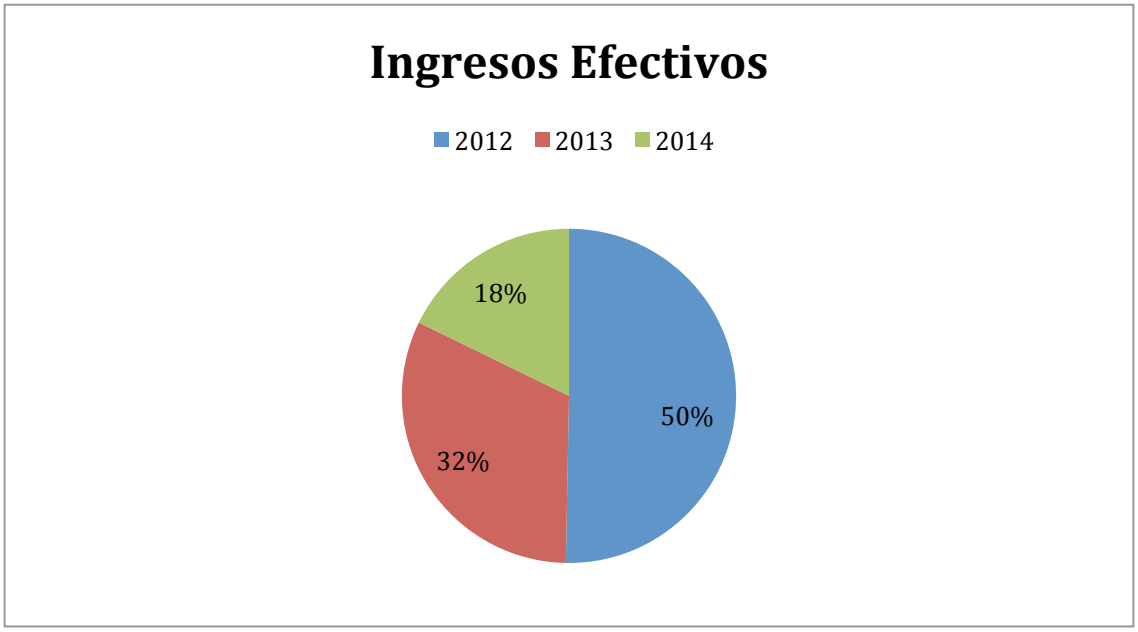
(Gráfica No. 19)

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa

El incremento al igual que en la grafica anterior es significativa, en el año 2012 ingresaron 14.505 procesos ordinarios, en el 2013 se presentaron 17.920 pocesos el número más alto en estos tres años con un incremento de más de 2.000 procesos anuales y en el año 2014 disminuyo a la cifra del 2012 con 14.726 procesos.

Procesos Ordinarios – Procesos de Primera y Única Instancia BOGOTÁ

Fuente: Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa



(Gráfica No. 20)

En los casos de los procesos ordinarios que no fueron realizados con la Ley de oralidad 1149 de 2007, las cifras son mucho menores lo que muestra que es la oralidad la que esta llevando la pauta en la jurisdicción laboral, para el año 2012 se presentaron 14.505 procesos efectivamente ingresados, en el año 2013 fueron 7.411 y para el 2014 tan solo 4.125.

Es importante mencionar que los ingresos efectivos de los que hablo anteriormente corresponde a la demanda efectiva o nueva de justicia; esto quiere decir que no se tienen en cuenta ingresos por: reingresos, descongestión, perdida de competencia, cambio de radicación, nulidad, exclusión y los que han pasado de un despacho a otro. Adicionalmente el Sistema de información Estadístico de la Rama Judicial (SIERJU) no cuenta con los resultados de las conciliaciones judiciales que se efectúan, por lo que para esta investigación no fue posible

ratificar en números que tantas conciliaciones se presentaban una vez el proceso se iniciaba.

Sin embargo y a pesar de la falta del dato concreto, se cuenta con otras estadísticas e informes que si permiten afirmar la importancia de la conciliación prejudicial para la descongestión de la jurisdicción laboral. En el año 2012 sumando las cifras del Ministerio del Trabajo (teniendo en cuenta que la información de Bogotá se encuentra separada a partir del año 2014: para los años anteriores se encuentra incluida dentro de la información de Cundinamarca, ya que la Dirección territorial no se había constituido) la Cámara de Comercio de Bogotá y la Rama Judicial se tiene un total de 19.555 conciliaciones ejecutadas y exitosas. En el año 2013 10.457 ahora si únicamente en la ciudad de Bogotá que indudablemente muestra una cifra muy importante con respecto a los procesos que ingresaron en ese año a la jurisdicción laboral que fueron 17.920.

Finalmente en el año 2014 hubo 10.081 conciliaciones exitosas en la ciudad de Bogotá para un total en esos tres años de 40.093 conciliaciones realizadas, teniendo en cuenta que la Cámara de Comercio maneja conciliaciones en otras jurisdicciones, las que realmente dejaron de entrar a la jurisdicción laboral fueron las ejecutadas por inspectores de trabajo y jueces con un total de 18.397 conflictos resueltos con un método alternativo de resolución de conflictos dirigido por un tercero.

9. CONCLUSIONES

Esta investigación inicio con una pregunta problema en la que se cuestionaba si la conciliación era un método alternativo de resolución de conflictos que ayudaba a la descongestión de los despachos judiciales en la jurisdicción laboral, sin duda el hecho de no conocer la figura de la conciliación hacia tener dudas sobre el rumbo

de la pregunta pues inicialmente no había un conocimiento muy claro sobre lo que realmente es ejecutado en materia de conciliación en Colombia, fue muy importante doctrinariamente tener claro el concepto de esta figura jurídica que hoy esta constituida en Colombia.

Así que como primera conclusión de manera precisa se afirma que, la figura de la conciliación es una herramienta que brinda el legislador para resolver conflictos fuera de la jurisdicción ordinaria. Regala una ayuda a los ciudadanos para que no se vean obligados a soportar los engorrosos trámites que comúnmente arrebatan tiempo y dinero

La conciliación eje central de todo el estudio que se realizo, es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por si mismo la solución de sus diferencias, o con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador. Herramienta utilizada por el legislador para dar tramite a muchos conflictos que no alcanzan a ser resueltos por la jurisdicción ordinaria.

La justicia es sin duda el fundamento de esta investigación, la manera como esta se ejerce y que tan efectiva es ante los ojos de los ciudadanos, ¿qué es la justicia? esto genera un debate casi interminable pues para algunos la justicia es aquello que ejecuta una persona investida para tal tarea, pero también hay algunos que consideran que un tercero diferente a un juez no puede impartir justicia, la figura de la conciliación trae este dilema a diferentes frentes académicos y doctrinarios que sostienen que la conciliación no es una manera de acceder a la justicia.

Sin embargo como ya se menciono en capítulos anteriores, la conciliación es una manera de acceder a la justicia de manera más rápida y menos engorrosa, una

forma de cambiar la manera de pensar del ciudadano, una forma de enseñar cultura ciudadana y valores a las personas que entran en conflicto, la conciliación va mucho mas allá de un marco normativo que establece un legislador, es un forma de vida que quiere enseñar a la gente a solucionar sus problemas por vías de diálogos cediendo parte de sus intereses para ganar algo que quizás si se lleva por un camino jurisdiccional pueda estar perdido.

En cuanto a la segunda conclusión, se afirma que aunque la conciliación es un instrumento de gran ayuda, carece de herramientas que a la fecha no ha brindado el legislador para contribuir trascendentalmente a la descongestión de despachos judiciales. Como mayor presencia de conciliadores, facilidad de acceso a centros conciliatorios, capacitación a conciliadores, entre otros. No obstante, uno de los impedimentos más comunes a la hora de conciliar, es la capacidad del conciliador frente a esto el legislado ordena en cuanto a centros de conciliación, la capacitación de los mismos, sin embargo hace falta más seguimiento al cumplimiento de este procedimiento para tener mas éxito en las conciliaciones.

La conciliación es una manera de huirle a la corrupción que se presenta en el país, el hecho de acudir a personas que no están tan involucradas en el sistema judicial brinda mayor seguridad que los mismos operadores judiciales en este país, es por esto de la conciliación debe ser más incentivada y promulgada a las personas, las personas deben tener un conocimiento universal de este tema, debe ser algo que pertenezca a la jerga de común de la ciudadanía colombiana, debe consolidarse como la primera opción para lograr hacer un cambio en la sociedad.

Por otro la agilización de tramites procesales, no es una figura que este presente en Colombia es evidente la prolongada situación de congestión judicial en la que se encuentra el país, se encuentra muy débil el estado de eficiencia de la administración de justicia, lo que genera que ante los ciudadanos esta rama del

poder sea poco visible y de escasa confianza. Los tramites cada día son mas lentos y la solución no radica en aumentar el número de funcionarios públicos, incrementar la participación de la ciudadanía en la solución de los conflictos es la única manera de descongestionar los despachos en un país como Colombia, el Consejo Superior de la Judicatura debe invertir más en educación ciudadana desde tempranas edades de la mano del Gobierno Nacional para lograr que las personas que en un futuro podrían ser origen de conflicto crezcan con una instrucción de dialogo ante las dificultades.

Como se observo en capítulos anteriores probando con datos reales la afluencia de conflictos laborales, se percibe que una gran cantidad de personas son vulneradas en derechos tan simples como el pago de horas extras y dominicales, derechos que deben ser otorgados por ley y que no son cumplidos como se deben llevan a que los trabajadores generen conflicto ante la relación obrero patronal, es aquí donde se entra a analizar el papel de los empleadores en la congestión de la jurisdicción laboral. Teniendo en cuenta que Colombia cuenta con toda la normatividad en materia laboral, y que cumple con los estándares internacionales de protección a los trabajadores, es difícil entender la manera de actuar de las cabezas de las empresas pues en realidad muchas veces a pesar de saber cuales son las obligaciones con las que cuentan no las ejecutan en su totalidad.

El Estado debe formar parte de esta relación, no es suficiente con un Ministerio del Trabajo y Seguridad Social sino se emplean funcionarios para el seguimiento especifico de empleadores que cuentan con varias quejas en las que se muestra la violación a derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. La manera más fácil de descongestionar la jurisdicción es asociando a las dos partes antes de que se cree un conflicto, informar al trabajador sobre sus derechos y obligaciones para que no permita vulneraciones así mismo prevenir y advertir a los empleadores sobre las consecuencias que podría traer el hecho de que no cumplan con la ley.

Es incuestionable la afirmación de que la figura de la conciliación bien ejecutada contribuye a la descongestión de los despachos judiciales laborales, las cifras mostraron que para los años 2012, 2013 y 2014 la jurisdicción laboral en Bogotá dejo de recibir 18.111 conflictos gracias a la ejecución exitosa de conciliaciones por parte de los Inspectores de Trabajo en el Ministerio del Trabajo, por otro lado para los mismos años se realizaron 6.970 conciliaciones por Jueces Laborales de la ciudad de Bogotá. Para un total de 25.081 procesos que dejaron de congestionar el aparato jurisdiccional laboral.

No debe dejar de considerarse bajo ningún concepto la conciliación para lograr consolidar este instrumento como herramienta de trascendental significado para la descongestión de los despachos judiciales, problema que desafortunadamente aqueja en forma grave y preocupante a la administración de justicia en el país. Las cifras están, ya existen y son manejadas por todas las entidades públicas, están al alcance de los ciudadanos, estudiantes, académicos, doctrinantes cualquier persona podrá ratificar con resultados reales que la conciliación funciona, que esta demarcada por el legislador para satisfacer todas las necesidades y que debe ser efectuada para que cumpla con todos sus fines.

10. BIBLIOGRAFIA

1. Richter, Jaqueline. El trabajo en el derecho del trabajo. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Universidad Nacional Autónoma de México. Número 16, enero – junio 2013. Pág.12.
2. De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Decima Segunda Edición 1970.
3. Código de Napoleón. CAPITULO III De la locación de obra o de industria, Sección I Del salario de los obreros o de los domésticos.
4. Hori Robania, Guillermo. Historia del Derecho Laboral. http://www.ijf.cjf.gob.mx/publicaciones/revista/3/r3_4.pdf
5. Jaramillo Jassir, Iván Daniel. Presente y futuro del Derecho del Trabajo: breve historia jurídica del Derecho del Trabajo en Colombia. Red de revistas científicas América Latina, Caribe, España y Portugal. Volumen 9, No. 18, julio – diciembre 2010.
6. Hernández Rodríguez, Guillermo. De los Chibchas a la Colonia y a la República, Del Clan a la encomienda y al latifundio en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. 1949.
7. Forero Contreras, Rafael – Guerrero Figueroa, Guillermo. Rafael Forero Rodríguez Homenaje a su Trayectoria Profesional. Primera Edición 2013. (http://www.rfr.hol.es/doc/homenaje_rforeror.pdf)
8. Sánchez, Jorge Enrique. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo Colombiano, Bogotá. Edic. Lex 1946, págs. 16 y 17
9. Uribe Uribe, Rafael. Los Problemas Nacionales, pág. 20.
10. Junco Vargas, José Roberto. La Conciliación aspectos sustanciales y procesales y en el sistema acusatorio. Quinta Edición 2007. Pàg.3.
11. Rodríguez, Cesar. “Globalización, reforma judicial y estado de derecho en América Latina. El regreso de los programas de derecho y desarrollo”. El otro Derecho, número 25. Diciembre 2000. Colombia.

12. Gil Echeverry, Jorge Hernán. La Conciliación Extrajudicial y la Amigable Composición. 2003.
13. Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental.
14. Corte Constitucional de Colombia. Cifuentes Muñoz, Eduardo. Sentencia C-160 de 1999.
15. Corte Constitucional de Colombia, Martínez Caballero, Alejandro. Sentencia C- 226 de 1993.
16. Torres Rico, Remberto. La Conciliación en materia penal, policiva y de transito. Primera edición. Pág. 75.
17. Caguasanco Villota, Dolly amparo. El nuevo Proceso Laboral, el principio de oralidad y la reformulación de las prácticas procesales. 2009
18. Torres Calderón, Leonardo Augusto. Universidad de la Sabana. Ensayo: Congestión judicial en la jurisdicción de lo contencioso administrativo colombiana. Revista Dikaión - Lo justo. Año 2002.
19. Prieto Botero, Marcela. Observatorio Legislativo, Medidas de Descongestión Judicial. Boletín No. 113, mayo de 2009.
20. Ley 1285 de 2009. Por medio de la cual se reforma la Ley 270 de 1996 Estatutaria de la Administración de Justicia.
21. Ley 1437 de 2011 (Enero 18) por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
22. Cordero Lozano, Fernando. Oralidad y Descongestión en los procesos laborales, administrativos, civil, agrario, entre otros. Edición 2008.
23. Altés Tárrega, Juan Antonio. El Despido Objetivo. Universidad de Valencia, España 2010.
24. Bohórquez, Luis. Diccionario Jurídico Colombiano. Séptima edición 2007.
25. Convenio 158, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
26. Gaviria Díaz, Carlos. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia junio 1998. Tomada de, Alonso Plazas, German. La Nueva Práctica Laboral. Sexta edición 2000.

27. Corte Constitucional. Sentencia C-893 de 2001. Magistrada Ponente: Clara Inés Vargas Hernández. Expediente D-3399. Bogotá 22 de julio de 2001.
28. Constitución Política de Colombia. Articulo 95.
29. Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 2000.
30. LLUCH, Xavier Abel . PICÓ I JUNOI, Joan., La Audiencia Previa, pág. 174, Bosch editor, 2010.
31. GarciMartín Montero, R. La función conciliadora de la audiencia previa en el juicio ordinario. Revista del Poder Judicial Español, número 82, segundo trimestre 2006.
32. Rodríguez Sabido, Mercedes. Auto AP Cáceres, sección primera, de 25 de julio de 2001. (AC. 200/2392) España.
33. Constitución Política de 1991 de Colombia.
34. Decreto 2158 del 21 de junio de 1948, por el cual se reglamentan procedimientos en los juicios de trabajo.
35. Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-033 de 1996, expediente D-1001
36. Decreto 1400 del 06 de agosto de 1970. Código de Procedimiento Civil.
37. Decreto2303 del 07 de octubre de 1989. Por el cual se crea y organiza la jurisdicción agraria.
38. Ley 23 del 21 de marzo 1991. Se crean mecanismos para descongestionar los despachos judiciales
39. Decreto 2282 de 1991. Código de Procedimiento Civil.
40. Corte Constitucional. Sentencia C 160 de 1999
41. Corte Constitucional. Sentencia C 893 de 2001.
42. Plan sectorial de desarrollo de la Rama Judicial. 2011-2014. Bogotá noviembre de 2010.
43. Manual del Inspector de Trabajo y de Seguridad Social. Ministerio del Trabajo.
44. Matriz plan de acción dirección territorial Bogotá. 2015.

45. Subdirección Territorial, Ministerio del Trabajo.
46. Corte Constitucional Colombia, Sentencia C 037 de 1996, MP Vladimiro Naranjo Mesa. Dentro de las materias contenidas en la Ley 270 de 1996, la Corte encontró conformes a la Carta la utilización de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.
47. Corte Constitucional Colombia. Sentencia C 1195 de 2001, M.P Manuel José Cepeda Espinosa y Marco Gerardo Monroy Cabra.
48. Ley 1564 de 2012, por el cual se expide el Código General del Proceso.
49. Ley 1395 del 12 de julio de 2010.
50. Ley 640 del 5 de enero de 2001, por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones.
51. Ley 497 del 10 de febrero de 1999, por la cual se crean los jueces de paz y se reglamenta su organización y funcionamiento.
52. Centro de arbitraje y conciliación, Cámara de Comercio de Bogotá.
53. Cámara de Comercio de Bogotá.
54. Consejo Superior de la Judicatura. Sala Administrativa (SIERJU)