

**Datos Generales**

<b>Proyecto</b>	EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN BARRANQUILLA		
<b>Estado</b>	INACTIVO		
<b>Semillero</b>	UNIAUTONOMA		
<b>Área del Proyecto</b>	Ciencias Sociales	<b>Subárea del Proyecto</b>	Derecho
<b>Tipo de Proyecto</b>	Proyecto de Investigación	<b>Subtipo de Proyecto</b>	Propuesta de Investigación
<b>Grado</b>	X Semestre	<b>Programa Académico</b>	DERECHO
<b>Email</b>	jpalacio@uac.edu.co	<b>Teléfono</b>	3671247

**Información específica****Introducción**

Esta propuesta de investigación espera establecer la eficacia de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos a partir de la recolección de datos correspondientes a los acuerdos logrados, frente al número de audiencias realizadas, tanto en la inspección del trabajo, como los centros de conciliación y los juzgados de la ciudad de Barranquilla. Es una investigación de corte cuantitativo, con un diseño de campo de tipo evaluativo. Se considera pertinente, puesto que es momento de evaluar los logros de la aplicación de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en materia laboral, a fin de identificar problemas en su aplicación y presentar propuestas para su mejoramiento, a partir de los resultados que se obtengan.

**Planteamiento**

La aplicación de la conciliación en el ámbito laboral se ha venido dando a lo largo de la historia, por ser este un derecho que tiene el hombre, cabe resaltar que hoy día ha cobrado fuerza este sistema para la de solución los conflictos que se presenten como resultado de una relación laboral. Con la conciliación se han dado grandes avances, por la facilidad que tienen las partes involucradas en el conflicto para dar fin a esté de una manera sana y pacífica, evitando largos procesos que al final en algunos casos conducen a situaciones perjudiciales para el elemento menos favorecido dentro de la relación laboral. Por ello, es pertinente hacer un análisis y estudio minucioso de la forma como se ha venido desarrollando la conciliación y el impacto que ha tenido en los procesos laborales en Barranquilla. Este mecanismo se ha venido utilizando desde hace mucho tiempo en la jurisdicción laboral, dado que constituye uno de los principios del derecho laboral. Sin embargo en las últimas décadas se ha fortalecido. Ha tenido un desarrollo legislativo importante y se ha promovido con los siguientes fines: descongestionar los despachos judiciales; facilitar el acceso a la justicia y dar una rápida y eficaz solución a los conflictos que se presentan en diversas áreas de interacción del ser humano. Después de 18 años de la ley 23 de 1991, que fortalece la conciliación, es tiempo de empezar a evaluar si este mecanismo ha cumplido su objetivos, es decir si se han logrado solucionar los conflictos, si se llega a acuerdos en las audiencias y si hay forma de seguimiento a estos acuerdos. Por todo lo anterior, cabe preguntarse: ¿Cuál es el grado de eficacia de la conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, en la jurisdicción laboral y demás entidades competentes en Barranquilla?

**Objetivo General**

Establecer la eficacia de la conciliación, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, en la jurisdicción laboral y demás entidades competentes en Barranquilla.

**Objetivos Específicos**

- Describir la forma en que opera la conciliación en materia laboral en Colombia.
- Establecer el porcentaje de acuerdos conciliatorios logrados en la Inspección del Trabajo en Barranquilla.
- Identificar el número de procesos que terminan por conciliación en la jurisdicción laboral en Barranquilla.
- Establecer el marco jurídico de la conciliación en Colombia y en el derecho comparado, a fin de proponer alternativas para lograr su eficacia en la sociedad.

**Referente**

La Constitución Política Colombiana es el principal fundamento jurídico que puede reseñarse en materia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos y en especial de la conciliación. En ella se encuentran referentes importantes como el Preámbulo que manifiesta que la Constitución se decretó, sancionó y promulgó “con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo”. Solo en este aparte, se encuentran aspectos relacionados con el objeto de estudio de esta investigación, como la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz; Posteriormente en el Artículo 1. se establece que “Colombia es un Estado social de derecho”, y continúa diciendo “fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. Nuevamente aparece el trabajo, como objeto de interés del Constituyente, sin duda necesario para el goce de otros derechos, y se relaciona en este artículo con el respeto a la dignidad humana y la solidaridad, principio del derecho laboral. De igual manera, en el Artículo 2. se establecen los fines esenciales del Estado, y entre ellos se resalta: “promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo”. Esa prosperidad general es impensable sin posibilidades y oportunidades de trabajo digno en la población. Por otra parte la convivencia pacífica se promueve con el uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como es el caso de la conciliación. El Art. 53. establece los principios básicos constitucionales en materia laboral, que deben orientar el quehacer de los operadores jurídicos, estos son: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Más adelante el mismo artículo dice “El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. En cuanto a la conciliación y los demás mecanismos de solución de conflictos, el Artículo 116. en su inciso 4º manifiesta que “Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley”. De esta manera la Constitución se convierte en el fundamento jurídico de mayor importancia para el tema de esta investigación al lado de las leyes 23 de 1991, 446 de 1998 y la Ley 640 de 2001. “Conciliar quiere decir componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”. O sea que conciliar es una diferencia de naturaleza jurídica, es acordar una solución entre las partes en discordia con la intervención de un funcionario que actúa como conciliador o amigable componedor, arreglo que termina un pleito o prevé uno eventual, lo cual permite una rápida solución de conflictos”[1]. Desde la perspectiva legal, la conciliación en sentido general, es “un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador” (art. 64, Ley 446 de 1998); La Corte Suprema de Justicia ha planteado que la conciliación en materia laboral no solamente es un medio frecuente de resolución de conflictos laborales ante un funcionario competente (juez o inspector del trabajo), sino que, además, tiene el efecto de acabar con el litigio, dado que el acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada. Los conflictos laborales tienen características especiales, como la relación de dependencia que se presenta, las partes son sujetos de una relación de trabajo, las normas que regulan dichas relaciones son normas del derecho laboral. Por otra parte se clasifican en conflicto de intereses, de naturaleza económica, de naturaleza jurídica, conflictos individuales y conflictos colectivos. Las expectativas, las condiciones de vida, el logro, la necesidad de reconocimiento, son aspectos de tipo social que también hacen parte de los conflictos laborales. Conviene tenerlos en cuenta para el intento conciliatorio. Los anteriores constituyen los avances teóricos de esta propuesta de investigación. [1] Díaz Daza, Victor Julio. “Nuevo Curso de Derecho Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones Uninorte. 2002. pág. 38

**Metodología**

Este investigación se desarrollará desde el paradigma cuantitativo, con un diseño de campo, de tipo descriptivo. Se pretende establecer la eficacia de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos a través de técnicas de investigación cuantitativa, estableciendo el porcentaje de acuerdos, en los conflictos que llegan a la Inspección del Trabajo; los acuerdos logrados por Centros de conciliación y el número de procesos que terminan por conciliación en la jurisdicción laboral.

**Resultados Esperados**

En el caso de propuesta de investigación indique resultados esperados; si corresponde a Investigación en curso indique resultados parciales, si es Investigación terminada indique resultados finales.

**Conclusiones**

No se tienen conclusiones aún.

**Bibliografía**

· Constitución Política Colombiana. Editorial Temis. · Código Laboral Colombiano. Editorial Temis. · Código de Procedimiento Laboral. Editorial Temis. · CERÓN CORAL, JAIME. PIZARRO JARAMILLO, ESTEBAN. El arbitraje laboral. Editorial Temis. 2007. · GIRALDO ANGEL, JAIME. Mecanismos alternativos de solución de conflictos -La Justicia Comunitaria- librería ediciones del profesional. 2004. · HOYOS BOTERO, CONSUELO. La conciliación. Un modelo bioético hermenéutico. Señal Editora. 2005. · DIAZ DAZA, VICTOR JULIO. Nuevo curso de Derecho Procesal del trabajo y de la Seguridad Social. Ediciones uninorte. 2002. · RODRIGUEZ CAMARGO, GREGORIO. Curso de derecho procesal Laboral. Novena Edición. Ediciones Librería del Profesional. 1996.

**Integrantes**

Documento	Tipo	Nombre	Email
1102820667	AUTOR	ELSY LUCIA RODELO OTERO	jpalacio@uac.edu.co
1102820667	PONENTE	ELSY LUCIA RODELO OTERO	jpalacio@uac.edu.co

**Instituciones**

<b>NIT</b>	<b>Institución</b>
8901025729	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE