

La conciliación en el Derecho Laboral Colombiano: ¿La conciliación protege realmente al trabajador o refleja una desigualdad estructural?

Conciliation in Colombian Labor Law: Does conciliation really protect the worker or does it reflect structural inequality?

AUTORAS

Niris Katerines Zapata Galviz
Dayrlen Esther Martínez Arteaga
Juliana Valentina Pérez Duarte

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo de analizar la conciliación en el derecho laboral colombiano, desde el punto de vista de la constitución política de 1991. Tomando como referencia principalmente el artículo 53, y su relación con la autonomía de la voluntad y la reflexión laboral. Donde se observa que la conciliación no debe ser vista donde se cede el derecho laboral. Sino que de aplicar cuando los derechos son incierto e indiscutibles ya que los derechos ciertos, como salarios, prestaciones sociales y seguridad social, no pueden ser negociados ni renunciados.

También se estudia el desarrollo normativo de la conciliación en Colombia, principalmente la Ley 640 de 2001 a la Ley 2220 de 2022, destacando cómo cambió la función del conciliador, quien ya no actúa solo como testigo del acuerdo, sino como garante de que no se vulneren derechos constitucionales del trabajador. Igualmente, se revisa la importancia de la Sentencia C-893 de 2001, mediante la cual se eliminó la conciliación obligatoria como requisito previo para demandar en asuntos laborales, al considerarse una barrera para el acceso a la justicia.

Por último, se concluye que las actas de conciliación laboral no son intocables, pues pueden perder validez cuando afectan derechos fundamentales o desconocen los límites constitucionales establecidos para proteger al trabajador.

Palabras clave: conciliación laboral, derechos ciertos e indiscutibles, autonomía de la voluntad y acceso a la justicia.

ABSTRACT

This research paper aims to analyze conciliation in Colombian labor law from the perspective of the 1991 Political Constitution of Colombia, mainly taking Article 53 as a reference and its relationship with the autonomy of will and labor protection. It is observed that conciliation should not be understood as a mechanism through which labor rights are waived, but rather as a procedure applicable when rights are uncertain and disputable, since certain rights, such as wages, social benefits, and social security rights, cannot be negotiated or renounced.

The study also examines the regulatory development of conciliation in Colombia, particularly from Law 640 of 2001 to Law 2220 of 2022, highlighting how the role of the conciliator has evolved. The conciliator no longer acts merely as a witness to the agreement, but also as a guarantor that the worker's constitutional rights are not violated. Likewise, the importance of Judgment C-893 of 2001 is analyzed, through which mandatory conciliation as a prerequisite for filing labor claims was eliminated, as it was considered a barrier to access to justice.

Finally, it is concluded that labor conciliation agreements are not untouchable, since they may lose validity when they affect fundamental rights or disregard the constitutional limits established to protect workers.

Key words: labor conciliation, certain and indisputable rights, autonomy of will and access to justice

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la desinformación con relación al derecho laboral es una problemática relevante; el ciudadano del común desconoce las leyes que lo rigen y, en materia laboral, esta situación resulta aún más grave, ya que los trabajadores desconocen sus derechos laborales y garantías. Además de ello, se añade la situación de desigualdad en la que se encuentran, a partir de la cual se alimentan temores generalizados relacionados con la exigencia del cumplimiento de los derechos laborales que la ley les otorga. En busca de dirimir sus conflictos laborales, el trabajador suele acudir inicialmente ante el Ministerio del Trabajo; sin embargo, en ocasiones el trámite resulta tardado y, en otras, existen limitaciones funcionales que impiden resolverlos. Por ello, otra opción a la que acuden los trabajadores, aun a pesar de su desconocimiento jurídico, es a los centros de conciliación.

El legislador ha instaurado la conciliación en materia laboral con buenos argumentos, entre ellos aliviar la congestión judicial, la cual en algunos casos resulta más demorada y costosa para el trabajador. Otro de los argumentos es que existen conflictos laborales que podrían dirimirse a través de un acuerdo, una conciliación o una transacción. Ante ello, la conciliación se presenta para los trabajadores como una herramienta útil, eficaz y efectiva, siendo este un mecanismo alternativo de resolución de conflictos en el que dos partes tratan de conciliar un problema, con la intervención de un tercero completamente imparcial; este tercero ayuda a que las partes lleguen a un acuerdo en el que ambas se vean beneficiadas de una u otra manera. Sin embargo, es necesario que, previo a acudir a este mecanismo, el trabajador tenga conocimiento de que la conciliación en materia laboral solo puede llevarse a cabo siempre y cuando el acuerdo que se logre no afecte los derechos ciertos e indiscutibles. Esto se debe a que dichos derechos son irrenunciables, tal como lo ratifica la normativa vigente, pues una vez adquiridos no pueden ser objeto de renuncia.

Dentro de estos derechos se encuentran, por ejemplo, el salario mínimo, la seguridad social y las prestaciones sociales, entre otros. La necesidad de que, en un mecanismo autocompositivo de resolución de conflictos, la parte conozca cómo y qué herramientas tiene para defender sus intereses resulta clave. Es por ello que este proyecto investigativo resulta pertinente, en tanto pretende estudiar la finalidad legislativa y el impacto real de este mecanismo en materia laboral, con el propósito de identificar, a partir de artículos científicos, doctrina, jurisprudencia y el ordenamiento jurídico, si existe vulneración de derechos laborales o legitimación indebida de acuerdos en contra de los intereses de los trabajadores.

Esta investigación contribuirá a establecer si la conciliación puede reflejar escenarios de desigualdad derivados de la desinformación del trabajador o si, por el contrario, cumple con los beneficios que el legislador supone, contrastando así los fines del legislador con la realidad material del trabajador desinformado. Frente a esta realidad, se formula la siguiente pregunta de investigación que abre paso al desarrollo del Capítulo 1 de este artículo: ¿Es la conciliación en el derecho laboral colombiano un mecanismo efectivo para proteger los derechos del trabajador frente a la desigualdad existente entre empleador y trabajador? Para dar respuesta a este interrogante, el objetivo general es analizar si en la conciliación se puede garantizar la protección de los derechos del trabajador o si, por el contrario, esta desigualdad en la relación laboral genera acuerdos desfavorables para el trabajador, trazando como metas específicas el examen normativo de la relación contractual, la caracterización de la desigualdad estructural y el establecimiento de la idoneidad de los acuerdos celebrados.

Para el cierre de este primer capítulo, la investigación detalla la ruta metodológica bajo la cual se desarrolla el estudio, adoptando un enfoque cualitativo orientado al análisis crítico de la conciliación en el derecho laboral colombiano.

El diseño metodológico se sustenta en la aplicación del método analítico interpretativo, mediante el cual se examinan de forma rigurosa las normas, la doctrina y la jurisprudencia vigente, complementado por el método hermenéutico jurídico para interpretar el alcance real de la conciliación como un mecanismo de protección de derechos laborales. Las técnicas de recolección de información contemplan la revisión documental integral de leyes, doctrina y jurisprudencia vigentes, el análisis pormenorizado de sentencias y la revisión sistemática de artículos académicos sobre la materia en Colombia. Para ello, se recurre al uso de fuentes primarias constituidas por la Constitución Política de Colombia como norma de normas, el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia de las altas cortes, así como a fuentes secundarias integradas por artículos académicos e investigaciones previas que han resuelto problemas jurídicos afines. Esta estructura metodológica y el planteamiento del problema configuran el sustento inicial que da paso a la revisión de la literatura.

El Capítulo 2 de este artículo comprende el marco de referencia y la fundamentación teórica que sustentan la investigación, dirigidos a estudiar la conciliación laboral, la autonomía del empleado para agotar estos procesos y la protección del trabajador, analizando si los acuerdos son libres o condicionados. En los antecedentes normativos se destaca que la conciliación ha tenido un desarrollo amplio desde la expedición de la Ley 640 de 2001, norma que la fundamenta en los principios de eficacia y celeridad, hasta llegar a la actual Ley 2220 de 2022, la cual regula de manera explícita quiénes ejercen como conciliadores y sus deberes en la audiencia.

Jurisprudencialmente, se toman como pilares las Sentencias C-160 de 1999 y C-893 de 2001 de la Corte Constitucional, las cuales señalan que este mecanismo es admisible siempre que respete el núcleo esencial de los derechos laborales, advirtiendo que los acuerdos, aunque hacen tránsito a cosa juzgada, pueden controvertirse si existe vicio en el consentimiento o afectación a garantías mínimas e irrenunciables. A nivel doctrinal se

contrastan dos posturas esenciales: en primer lugar, la de Hugo Sinzheimer, quien sostiene que la dependencia y subordinación inherentes a la relación salarial limitan la libertad y la autodeterminación moral, haciendo que el derecho laboral clásico resulte a veces insuficiente para proteger la dignidad humana; y, en segundo lugar, la de Luigi Ferrajoli, referente del garantismo jurídico, quien afirma que los derechos fundamentales operan como la ley del más débil contra la ley del más fuerte. Al adaptar esta tesis al escenario laboral, se entiende que los derechos fundamentales protegen al trabajador, catalogado siempre como la parte débil de la relación, frente al poder del empleador.

Finalmente, el Capítulo 3 de este artículo se consolidará a partir de los resultados y hallazgos derivados de todo el proceso de indagación, contrastación y reflexión crítica desarrollado por las investigadoras; en este tercer apartado se materializan los objetivos propuestos mediante la presentación ordenada de los datos y las conclusiones extraídas del análisis documental y normativo. El capítulo se estructurará internamente a través de tres ejes de discusión basados en el proceso reflexivo: el primero presentará los hallazgos sobre la aplicación de las Leyes 640 de 2001 y 2220 de 2022 frente al impacto real en las audiencias bilaterales; el segundo eje expondrá la caracterización final de la desigualdad estructural y cómo la desinformación determinó de manera concreta la voluntad de los trabajadores en los casos analizados; y el tercer eje detallará las reflexiones críticas sobre si los acuerdos evaluados garantizaron efectivamente los derechos laborales mínimos o si, por el contrario, validaron renunciaciones indirectas y desfavorables, respondiendo de forma definitiva a la pregunta problema del artículo.

DESARROLLO DEL ARTICULO

La conciliación Laboral frente al artículo 53 de la Constitución Política de 1991 es una de las bases más importantes del derecho laboral en Colombia. En este artículo se establecen varios principios que buscan proteger a los trabajadores dentro de la relación laboral, como por ejemplo que los derechos mínimos no se pueden renunciar, que en caso de duda se debe favorecer al trabajador y que la realidad de lo que ocurre en el trabajo vale más que lo que diga un contrato o un documento. Cuando se habla de conciliación en materia laboral, estos principios generan un debate interesante. Muchas personas se preguntan cómo es posible conciliar si los derechos laborales, en teoría, no pueden renunciarse. Sin embargo, la conciliación no está prohibida en el derecho laboral. Lo que sucede es que no todos los derechos pueden ser objeto de conciliación.

En Colombia solo se puede conciliar sobre los llamados derechos inciertos o discutibles, es decir, aquellos en los que existe alguna duda sobre si realmente existen o sobre cuál sería su valor exacto. En cambio, los derechos ciertos e indiscutibles, como el salario ya trabajado o las prestaciones sociales mínimas, no pueden negociarse ni renunciarse. Si se llegara a firmar una conciliación sobre este tipo de derechos, el acuerdo podría ser inválido porque estaría violando los principios constitucionales que protegen al trabajador.

La conciliación en la legislación actual: con el paso de los años, las normas sobre conciliación en Colombia han cambiado. Durante mucho tiempo existieron diferentes leyes que regulaban este tema, lo que generaba cierta confusión. Actualmente, la norma más importante es la Ley 2220 de 2022, conocida como el Estatuto de Conciliación.

Esta ley organizó mejor todo el sistema de conciliación en el país. En el caso del derecho laboral, se reconoce algo muy importante: la relación

entre trabajador y empleador no siempre es equilibrada. Muchas veces el trabajador se encuentra en una posición más débil, especialmente cuando depende de su empleo para sostenerse económicamente. Por esta razón, el papel del conciliador es fundamental. El conciliador no está solo para escuchar a las partes o firmar un acuerdo. También debe verificar que lo que se está conciliando no afecte los derechos mínimos del trabajador. Si el conciliador observa que el acuerdo puede vulnerar esos derechos, tiene la responsabilidad de no aprobarlo.

Cuando la conciliación se realiza correctamente, el acta que se firma tiene un gran valor jurídico. Esto significa que el acuerdo tiene fuerza legal y puede exigirse su cumplimiento. Además, el conflicto se considera resuelto y no se puede volver a discutir en un proceso judicial.

Los cambios en el mundo del trabajo; el derecho laboral también ha tenido que adaptarse a los cambios que han ocurrido en el mundo del trabajo. Hoy existen nuevas formas de empleo, como el teletrabajo o el trabajo en plataformas digitales, que han generado nuevos retos para las leyes laborales. Debido a esto, los jueces han reforzado la aplicación de un principio muy importante: la primacía de la realidad sobre las formas. En otras palabras, no importa únicamente lo que diga un contrato, sino lo que realmente sucede en la relación laboral. Por ejemplo, una empresa no puede utilizar una conciliación para ocultar una verdadera relación laboral bajo la apariencia de un contrato de prestación de servicios. Si en la práctica existe subordinación y cumplimiento de horarios, lo que existe realmente es un contrato de trabajo.

El derecho laboral internacional también es importante, otro aspecto relevante es la influencia del derecho internacional del trabajo. Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también tienen importancia dentro del sistema jurídico colombiano. Esto significa que los acuerdos de conciliación deben respetar principios internacionales relacionados con la

protección del trabajador, la libertad sindical, la igualdad y la prevención del acoso laboral. Estos estándares ayudan a garantizar que las conciliaciones no se conviertan en una forma de debilitar los derechos laborales.

CONCLUSIONES

La conciliación laboral en Colombia es un mecanismo útil para resolver conflictos, pero no puede ser utilizado como mecanismo de desventaja para los trabajadores, se vean obligado a renunciar sus derechos la ley y la constitución considera irrenunciable; pese a que se permitan acuerdos entre empleador y trabajador, estos acuerdos deben respetar los principios del artículo 53 donde se garantiza condiciones justas para ambas partes.

Con la entrada en vigor de la Ley 2220 de 2022, se fortaleció el control sobre los acuerdos conciliatorios y se reforzó el papel del conciliador como garante de legalidad y protección constitucional; esto demuestra que, en el derecho laboral colombiano, la solución rápida de conflictos no puede estar por encima de la dignidad humana ni de la protección especial que merece el trabajador como parte más débil de la relación laboral.

En definitiva, la conciliación no debe verse como una herramienta para flexibilizar derechos laborales, sino como un mecanismo de solución pacífica que solo es válido cuando respeta plenamente las garantías mínimas y los derechos fundamentales del trabajador. Por ello, aunque la conciliación laboral es un mecanismo útil para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores sin necesidad de acudir a un proceso judicial largo y complicado. Sin embargo, este mecanismo debe aplicarse con cuidado.

La conciliación no puede convertirse en una forma de obligar al trabajador a renunciar a sus derechos. Por el contrario, debe ser un espacio en el que ambas partes puedan buscar una solución justa al conflicto, siempre respetando los principios constitucionales y la dignidad del trabajador.

REFERENCIAS

Serralvo, F. V. (2023). *La insuficiencia radical del Derecho del Trabajo para la garantía de la dignidad humana. Una relectura de Hugo Sinzheimer*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8889142>

Viso, A. P. (2023). *Trabajo práctico en Modulo III. Diplomatura Filosofía y Derecho*.

IBLIOGRAPHY 1991, C. P. (1991). Artículo 53 (principios mínimos laborales).

1991, C. P. (1991). Artículo 53 (principios mínimos laborales) Artículo 116 (mecanismos alternativos de solución de conflictos). En A. N. Constituyente, *constitucion politica* .

Colombia., C. d. (2021). *Ley 640 de 2001, por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones*.

Colombia., C. d. (2022). *Ley 2220 de 2022, por medio de la cual se expide el Estatuto de Conciliación y se dictan otras disposiciones*.

Colombia., C. d. (I Decreto 2663 del 5 de agosto de 1950.). *Código Sustantivo del Trabajo*.

Martínez, L. &. (2021). Mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales en Colombia. *Revista Jurídica*, 8(1), 23-39.

IBLIOGRAPHY Tamayo y Tamayo, M. (. (2004). Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Limusa. ...

Cappelletti, M. &. (1983). *El acceso a la justicia*. Fondo de Cultura Económica. *CAPPELLETTI, Mauro y Bryant Garth, El acceso a la justicia*.

Colombia, C. C. (1991). Corte Constitucional de Colombia.

2001, L. 6. (5 de enero de 2001.). "Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones".

2001, S. C.-8. (2001). Sentencia C-893 de 2001. Corte Constitucional de Colombia.

2022, L. 2. (de 2022). Estatuto de Conciliación. Estatuto de Conciliación.

Constituyente, A. N. (4 de julio de 1991). constitución política de 1991.