

La conciliación en asuntos laborales en Colombia

Conciliation in labour matters in Colombia

Germán Eduardo Pinto<sup>1</sup>

Monica Andrea Leguizamón Rodríguez

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

2025

---

<sup>1</sup> Nombre completo de los autores y datos de filiación institucional a pie de página (semestre cursado o indicar si es egresado no graduado, nivel de formación - pregrado o especialización, programa académico y facultad a la que se adscribe el producto de investigación, nombre de la Universidad, ORCID y correo electrónico institucional)

## **RESUMEN**

El presente artículo examina la figura de la conciliación en materia laboral en Colombia como un mecanismo alternativo de solución de conflictos. Para ello se aborda su regulación legal, desarrollo jurisprudencial y aplicación práctica. La pregunta de investigación que orienta el estudio es: ¿cómo contribuye la conciliación laboral a la gestión eficaz de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, según el marco normativo y jurisprudencial vigente en Colombia? El objetivo general es analizar la conciliación laboral desde una perspectiva normativa y operativa que permita la comprensión su alcance, límites y actores autorizados para su implementación. Metodológicamente, se adopta un enfoque cualitativo con revisión documental normativa, jurisprudencial y doctrinal. Entre los principales hallazgos se destaca que, si bien la conciliación constituye una herramienta eficaz para la descongestión judicial y la resolución temprana de controversias laborales, existen restricciones normativas en cuanto a los asuntos conciliables y vacíos en la formación y autorización de operadores extrajudiciales. Se concluye que el fortalecimiento institucional de la conciliación laboral requiere una articulación efectiva entre el poder judicial, los centros de conciliación y los mecanismos de inspección del trabajo.

**Palabras clave:** Conciliación laboral, conflictos laborales, jurisdicción laboral, resolución de conflictos.

## **ABSTRACT**

This article examines the figure of conciliation in labour matters in Colombia as an alternative dispute resolution mechanism. It addresses its legal regulation, jurisprudential development and practical application. The research question guiding the study is: how does labour conciliation contribute to the effective management of conflicts arising from labour relations, according to the regulatory and jurisprudential framework in force in Colombia? The general objective is to analyse labour conciliation from a normative and operational perspective in order to understand its scope, limits and the actors authorised to implement it. Methodologically, a qualitative approach is adopted with a review of normative, jurisprudential and doctrinal documents. Among the main findings, it is highlighted that, although conciliation is an effective tool for the decongestion of court cases and the early resolution of labour disputes, there are regulatory restrictions regarding conciliatory matters and gaps in the training and authorisation of out-of-court operators. It is concluded that the institutional strengthening of labour conciliation requires effective articulation between the judiciary, conciliation centres and labour inspection mechanisms.

**Key words:** Labour conciliation, labour disputes, labour jurisdiction, dispute resolution.

## **INTRODUCCIÓN**

La conciliación en materia laboral es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que busca descongestionar la justicia ordinaria, promover el diálogo

entre las partes y facilitar soluciones concertadas en el ámbito de las relaciones de trabajo. No obstante, en la práctica se evidencian múltiples tensiones entre el diseño normativo, la interpretación jurisprudencial y la implementación operativa de la conciliación laboral, particularmente frente a los límites en los asuntos conciliables, la formación de los conciliadores y la garantía de los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores. Estas tensiones generan incertidumbre jurídica, obstaculizan la eficacia del mecanismo y dificultan su consolidación como herramienta eficaz de gestión de conflictos en el ámbito del trabajo.

Dicho lo anterior, la pregunta de investigación que se realizó en este estudio fue la siguiente: ¿cómo contribuye la conciliación laboral a la gestión eficaz de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, según el marco normativo y jurisprudencial vigente en Colombia? Esta interrogante parte del reconocimiento de la conciliación como un derecho de acceso a la justicia consagrado en la Constitución Política, pero también como un mecanismo que debe armonizarse con la función protectora del derecho laboral y con las garantías fundamentales de los trabajadores, sin que se configure una transacción lesiva de derechos irrenunciables.

Por lo tanto, el objetivo general del artículo es analizar la conciliación laboral desde una perspectiva normativa y operativa que permita la comprensión su alcance, límites y actores autorizados para su implementación. Ahora bien, como objetivos específicos se proponen: primero, examinar las normas legales y sentencias relevantes que regulan la conciliación en materia laboral; segundo, caracterizar los asuntos conciliables y no conciliables en el marco de la legislación vigente; y tercero, describir los procedimientos, operadores autorizados y condiciones institucionales para la práctica de la conciliación extrajudicial laboral ante autoridades y centros de conciliación.

En este orden de ideas, este trabajo es importante porque aporta al fortalecimiento de los mecanismos alternativos de solución de conflictos laborales como estrategia para garantizar el acceso oportuno a la justicia y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial en contextos de alta litigiosidad, precariedad laboral y debilidad institucional. Así mismo, la labor investigativa cobra especial relevancia ante los desafíos actuales del sistema de

justicia laboral y los debates en torno a la implementación de reformas que promuevan mecanismos eficaces de diálogo social y solución pacífica de controversias.

A nivel metodológico se utilizó un enfoque cualitativo y un diseño documental, el cual tiene como fundamento la revisión sistemática de normas legales vigentes, Sentencias y literatura especializada. De esta manera se procede al análisis crítico sobre los retos que afronta la conciliación en el campo del derecho del trabajo.

En lo que corresponde al marco teórico, este artículo tiene como pilares conceptuales los principios rectores del derecho laboral colombiano, tales como: la irrenunciabilidad y favorabilidad. También se tiene como referente la teoría de la justicia restaurativa, los mecanismos alternativos de resolución de conflictos y la conciliación.

A continuación, se presentan los resultados de este análisis organizados en tres capítulos donde se expone el marco regulatorio, los asuntos conciliables y no conciliables, así como los procedimientos de conciliación y los operadores autorizados para tal fin. De esta forma, se busca que se pueda aportar a la reflexión académica y jurídica sobre el tema como instrumento de acceso a la justicia en el contexto colombiano.

## **DESARROLLO DEL ARTICULO**

### ***Capítulo 1. Fundamentos regulatorios***

La conciliación en materia laboral encuentra respaldo en el artículo 116 de la Constitución Política de Colombia de 1991, puesto que allí se reconoce la posibilidad de que los particulares administren justicia en calidad de conciliadores autorizados. En efecto, esta disposición sienta las bases constitucionales para la existencia de mecanismos alternativos de solución de conflictos, como una herramienta para promover el acceso a la justicia y la descongestión judicial.

En el plano legal, la conciliación en Colombia se encuentra regulada por la Ley 2220 de 2022, la cual expide el Estatuto de Conciliación y organiza el Sistema Nacional de Conciliación. Esta ley define la conciliación como un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con el acompañamiento de un tercero neutral y calificado denominado conciliador (art. 3). Aunque esta norma no regula de forma específica la conciliación en derecho laboral, establece principios rectores como la autocomposición, imparcialidad, confidencialidad, acceso a la justicia, celeridad y seguridad jurídica (art. 4), que orientan su aplicación en todos los ámbitos, incluido el laboral. Por tanto, en lo no previsto por esta ley, se deben aplicar las normas propias del derecho laboral sustantivo y procesal conforme lo indica su artículo 2. Así, los límites materiales de la conciliación en materia laboral se rigen, principalmente, por el principio de irrenunciabilidad contenido en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, y son desarrollados jurisprudencialmente por la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia.

Por otra parte, en lo que corresponde a la jurisprudencia se ha desarrollado criterios para la compatibilidad entre el derecho laboral y la conciliación. En la Sentencia C-893 de 2001, la Corte Constitucional declaró exequible el artículo 13 de la Ley 640 de 2001, siempre que se entendiera que no es posible conciliar sobre derechos ciertos e irrenunciables, y solo es viable cuando existan dudas razonables sobre su alcance.

En esta misma línea, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en que la conciliación debe salvaguardar el principio protector del derecho laboral, garantizando que no se afecten derechos mínimos ni se configure una transacción lesiva. En la Sentencia SL1235-2018, la Corte estableció que la homologación judicial de la conciliación debe incluir un juicio de legalidad sustancial, que examine si lo acordado resulta lesivo para el trabajador.

Ahora bien, la gestión de conflictos laborales en Colombia enfrenta importantes debilidades estructurales en cuanto al uso de mecanismos alternativos de solución de controversias. Como lo señalan López y Morad (2020), el sistema de resolución de conflictos laborales se caracteriza por la alta judicialización, la

fragilidad institucional, la atomización sindical y la escasa implementación de modelos de interlocución efectivos. En particular, los mecanismos de autocomposición, como la conciliación y la negociación directa, son marginales en los conflictos individuales y, aunque más frecuentes en los colectivos, están sometidos a formalismos rígidos que limitan su efectividad. Esto se refleja, por ejemplo, en que el 95,1 % del tiempo de un conflicto colectivo se gasta en etapas donde el asunto es abordado por actores externos (tribunales de arbitramento o la Corte Suprema de Justicia) y no por las partes directamente implicadas.

Cabe destacar que la excesiva judicialización de los conflictos laborales no solo retrasa la solución de las controversias, sino que también genera una cultura adversarial poco compatible con los principios del derecho del trabajo, como la protección del trabajador, la equidad y la solución pacífica de los conflictos. Así lo ratifican López y Morad (2020), quienes advierten que esta tendencia responde a una institucionalidad débil y fragmentada donde los actores sociales carecen de capacidades técnicas y estratégicas para negociar eficazmente, y donde el Estado no ha logrado consolidar una política integral de fortalecimiento de la conciliación y otros mecanismos de autocomposición. Además, los procedimientos de conciliación y negociación, tanto en la etapa prejudicial como judicial, están marcados por una lógica de trámite y no de solución efectiva del conflicto, lo que reduce su legitimidad ante las partes. Esta situación perpetúa la dependencia de instancias formales, como los jueces laborales o los tribunales de arbitramento, restando protagonismo a las partes directamente interesadas en alcanzar acuerdos que reflejen sus necesidades reales

Asimismo, la eliminación de la mediación como mecanismo reconocido legalmente en los conflictos laborales, mediante la Ley 50 de 1990, agudizó la brecha entre la autocomposición y la heterocomposición. Aunque existían fundamentos normativos y jurisprudenciales para fortalecer este mecanismo, como el principio de concertación tripartita recogido en el artículo 55 de la Constitución Política, y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, no se avanzó en su implementación real. De hecho, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, diseñada como el principal espacio de diálogo tripartito en

Colombia, ha mostrado limitaciones estructurales: entre 1991 y 2019, solo logró concertaciones en el 39 % de las negociaciones realizadas. Esta situación refleja la fragilidad del diálogo social en el país y la urgencia de fortalecer los mecanismos previos a la judicialización que permitan tramitar eficazmente los conflictos en el ámbito laboral (Ramírez, 2021).

Como se ha podido observar a lo largo desde capítulo, el fundamento normativo y jurisprudencial de la conciliación en materia laboral en Colombia revela una arquitectura jurídica sólida en cuanto al reconocimiento formal del mecanismo, pero con múltiples desafíos en su aplicación práctica. La conciliación está permitida en el derecho laboral siempre que respete el principio de irrenunciabilidad y también ha sido delimitado por la Corte Constitucional. Sin embargo, la ausencia de una reglamentación específica que articule la Ley 2220 de 2022 con las particularidades del conflicto laboral ha dado lugar a interpretaciones divergentes sobre los límites materiales de la conciliación. A ello se suma una institucionalidad débil en la que los mecanismos de autocomposición siguen siendo marginales frente a una cultura judicializada del conflicto.

### ***Capítulo 2. Asuntos conciliables y no conciliables***

Como se mencionó en el capítulo anterior, la conciliación en materia laboral se encuentra condicionada por el respeto al principio de irrenunciabilidad de los derechos mínimos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo. De esta manera, cualquier acto que implique la renuncia, disminución o limitación de los beneficios laborales mínimos se considera como nulo. De esta manera, se entiende que los únicos asuntos susceptibles de ser conciliados son aquellos que versen sobre derechos inciertos o discutibles, lo que excluye de forma expresa cualquier intento de acuerdo sobre derechos plenamente reconocidos o consolidados a favor del trabajador.

La jurisprudencia constitucional ha señalado con claridad esta distinción. En la Sentencia C-160 de 1999, la Corte estableció que la transacción y la conciliación, como mecanismos alternativos, sólo pueden operar válidamente cuando se refieren a derechos en disputa. Asimismo, la Sentencia C-893 de 2001 reitera que las fórmulas

conciliatorias no pueden tener por objeto derechos ciertos e indiscutibles, por cuanto su disponibilidad está vedada por el ordenamiento jurídico. Esta interpretación busca evitar que, bajo la apariencia de acuerdos voluntarios, se produzcan desmejoras en las condiciones laborales que afecten la dignidad del trabajador.

Al respecto, la *Guía Institucional de Conciliación en Laboral* (2007) indica que la conciliación tiene por finalidad solucionar conflictos mediante fórmulas acordadas entre las partes, siempre con la intervención de un tercero neutral, y que su validez está supeditada a la licitud del objeto. Así, son conciliables aquellos asuntos derivados de la relación laboral que presenten elementos de duda o discusión, como puede ser la cuantía de una indemnización, el reconocimiento parcial de una acreencia salarial o la existencia de un vínculo laboral cuando hay controversia probatoria.

Los asuntos más comunes que suelen ser objeto de conciliación extrajudicial en materia laboral, según la práctica de los centros de conciliación, son: pagos parciales por salarios, liquidación de prestaciones sociales, reconocimiento de indemnizaciones por despido sin justa causa, y pago de horas extras. También son conciliables los conflictos relacionados con estabilidad laboral reforzada, cuando no existe certeza absoluta sobre el estado de salud del trabajador o el alcance de la protección legal aplicable (Ministerio del Interior y de Justicia, 2007).

En contraste, no son conciliables los derechos ciertos e indiscutibles, entendidos como aquellos que se encuentran plenamente reconocidos en la legislación laboral, sin que medie controversia o ambigüedad. Entre estos se encuentran el salario mínimo legal mensual, los descansos obligatorios, las licencias remuneradas establecidas legalmente, la afiliación a seguridad social, y el pago de aportes parafiscales.

En este punto, conviene traer al debate la investigación de Cubillos y Hoyos (2023), quienes precisan que existe una delgada línea entre lo discutible y lo cierto, y que por esta razón el rol del conciliador debe ser especialmente cuidadoso para evitar avalar acuerdos que, bajo apariencia de legalidad, representen una renuncia ilegítima a derechos laborales. Esta tensión estructural entre el principio de autonomía de la voluntad y el principio de protección del trabajador obliga a los operadores jurídicos a

verificar caso por caso la naturaleza del conflicto, su origen, documentación y argumentos de cada parte.

La *Guía de Conciliación en Laboral* (2007) también advierte que el conciliador debe actuar como garante de la legalidad del acuerdo. En este sentido, no basta con que las partes consientan en una fórmula de arreglo: es necesario que dicho acuerdo respete los límites legales, de modo que el conciliador puede, e incluso debe, abstenerse de formalizar acuerdos cuando advierta vulneración de normas imperativas o falta de proporcionalidad en las prestaciones pactadas.

Un aspecto de especial relevancia es la diferenciación entre la conciliación y la transacción. Aunque ambas figuras buscan la solución del conflicto, la conciliación es procesal y requiere intervención de un tercero, mientras que la transacción es de naturaleza sustancial y puede darse sin dicha intervención. Sin embargo, ambas comparten la restricción sobre derechos irrenunciables. El artículo 53 de la Constitución reconoce ambas facultades (transigir y conciliar) sobre derechos inciertos y discutibles, evidenciando su complementariedad dentro del marco de justicia alternativa (Galindo, 2017).

Existen también discusiones relevantes sobre la conciliabilidad de asuntos relacionados con el acoso laboral. Aunque la Ley 1010 de 2006 no prohíbe expresamente la conciliación en estos casos, el carácter de derecho fundamental involucrado, así como el interés público en su prevención y sanción, han llevado a autores como Mendieta (2022) a recomendar una valoración cautelosa del tema, y a promover el uso de audiencias con enfoque restaurativo más que estrictamente conciliador, sobre todo en contextos donde hay desequilibrio estructural entre las partes.

Cabe mencionar que, si bien la Ley 2220 de 2022 establece reglas generales para los mecanismos alternativos de solución de conflictos, esta no modifica las reglas especiales del derecho laboral sobre irrenunciabilidad ni deroga los principios rectores del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, su aplicación debe hacerse en armonía con las restricciones materiales propias de esta jurisdicción, lo cual reafirma

la necesidad de una interpretación sistemática e integradora por parte de los operadores.

De esta forma, los asuntos conciliables en el ámbito laboral colombiano se encuentran claramente delimitados por el respeto al principio de irrenunciabilidad y la naturaleza discutible del derecho objeto de conciliación. Esta delimitación obedece a un marco constitucional que protege la dignidad del trabajo y la función social del derecho laboral. Por ello, cualquier intento de conciliación debe pasar por un tamiz jurídico riguroso que garantice que no se utilicen los mecanismos de autocomposición como vía para legitimar prácticas de precarización o desprotección laboral.

### ***Capítulo 3. Operadores autorizados para conciliar en materia laboral***

La conciliación extrajudicial en derecho se encuentra regulada por la ley 2220 de 2022. Esta norma introdujo un marco general unificado para los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), entre ellos la conciliación, con el objetivo de fortalecer el acceso a la justicia, promover la solución pacífica de los conflictos y asegurar la legalidad y eficacia de los acuerdos celebrados entre particulares o con entidades públicas.

En el contexto del derecho laboral, la conciliación extrajudicial es viable en tanto no se transgredan los principios rectores de la materia, en especial el principio de irrenunciabilidad de derechos mínimos, el principio pro operario y el carácter protector de la legislación laboral. La Ley 2220 de 2022 reconoce expresamente que los MASC deben desarrollarse respetando las disposiciones sustantivas del área correspondiente, lo cual significa que en materia laboral su aplicación debe armonizarse con el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia constitucional y ordinaria.

Una de las principales novedades de la Ley 2220 es que establece una reglamentación unificada sobre quiénes pueden actuar como conciliadores. El artículo 10 indica que podrán conciliar las personas naturales o jurídicas que hayan sido autorizadas por el Ministerio de Justicia y del Derecho. No obstante, en materia

laboral persiste una limitación: los conciliadores extrajudiciales deben estar habilitados conforme a las competencias previstas en leyes especiales. Esto significa que los inspectores de trabajo, personeros y defensores del pueblo siguen siendo los operadores competentes en asuntos laborales.

Llegados a este punto, conviene detenerse a mencionar que los consultorios jurídicos y las notarias tuvieron en el pasado un rol en la conciliación laboral extrajudicial. Sin embargo, la Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-893 de 2001, declaró inexecutable las disposiciones que permitían a los notarios actuar como conciliadores permanentes en asuntos laborales, por considerar que contravenían el artículo 116 constitucional, que solo permite a los particulares ejercer funciones jurisdiccionales de manera transitoria. Así lo manifiesta Galindo (2017), quien agrega que esto limita los escenarios institucionales en los que puede desarrollarse válidamente este tipo de conciliación.

La práctica de la conciliación extrajudicial en el ámbito laboral también ha sido entendida como una herramienta de descongestión judicial. Se plantea que este mecanismo fortalece el acceso efectivo a la justicia, especialmente en contextos donde existen barreras económicas o geográficas para acudir a la jurisdicción ordinaria. En este sentido, la conciliación y se convierte en una vía legítima para el reconocimiento de los derechos laborales y resolución de conflictos (Usuga, 2023).

En este orden de ideas, resulta posible subrayar que, aunque la conciliación laboral extrajudicial es un instrumento que fomenta la autocomposición de las partes, su ejercicio se encuentra regulado de forma estricta. Las competencias están claramente atribuidas por el legislador a un conjunto específico de funcionarios, con el fin de garantizar la legalidad y legitimidad de los acuerdos celebrados. En consecuencia, la omisión de estos requisitos o la intervención de operadores no autorizados puede conducir a la nulidad de los actos de conciliación, con afectaciones directas a la seguridad jurídica y a los derechos en disputa.

## **CONCLUSIONES**

El desarrollo de este artículo permite evidenciar que, si bien el ordenamiento jurídico colombiano ha reconocido la conciliación como un instrumento válido para la resolución de conflictos laborales, su aplicabilidad está restringida por la naturaleza misma del derecho laboral, cuyas normas de orden público e imperatividad impiden que se negocien derechos consolidados, ciertos e irrenunciables. Este límite se convierte en una garantía constitucional que refuerza la función protectora del Estado frente al trabajador como sujeto en condición de desigualdad. El análisis del marco normativo, especialmente la Ley 2220 de 2022, y de la jurisprudencia constitucional, confirma que el ordenamiento acoge la conciliación como alternativa válida, pero la supedita a la legalidad y al respeto de los principios laborales fundamentales.

De hecho, a lo largo de la revisión documental se comprobó que la conciliación en materia laboral no puede entenderse como un trámite neutro o universalmente favorable. La asimetría de poder entre empleadores y trabajadores, en contextos donde hay dependencia económica y escaso conocimiento de los derechos, plantea un escenario donde la voluntariedad se ve muchas veces comprometida. Por tanto, el papel del operador de conciliación debe ejercer una función activa de control material de legalidad. En este sentido, los centros de conciliación y autoridades competentes tienen el deber de evitar acuerdos que puedan encubrir renunciaciones o transacciones ilegales disfrazadas de consenso.

Desde la perspectiva de los asuntos conciliables, se reafirma que solo los derechos inciertos o discutibles son susceptibles de conciliación. La investigación permitió constatar, tanto en los marcos legales como en la doctrina analizada, que intentar conciliar sobre derechos ciertos constituye una práctica ineficaz y jurídicamente nula, que puede conducir incluso a la revocatoria judicial del acuerdo. Esta delimitación sustantiva, más que un obstáculo, es una condición de legitimidad del mecanismo, que permite diferenciar la conciliación como instrumento de resolución de disputas reales y no como una vía de desprotección encubierta. La defensa del contenido mínimo del contrato de trabajo debe ser una línea roja infranqueable.

Por otra parte, el procedimiento de conciliación extrajudicial en materia laboral también presenta retos que no son meramente técnicos. Aunque la Ley 2220

de 2022 trajo avances significativos en la regulación del trámite conciliatorio, subsisten vacíos prácticos sobre la territorialidad, la formación de los operadores, la estandarización de prácticas y el control efectivo sobre el mérito de los acuerdos. La escasa cobertura institucional en zonas rurales o apartadas dificulta el acceso real al mecanismo, lo cual impone un reto al Estado para garantizar condiciones materiales de acceso a la justicia consensual. Esta desigualdad estructural impide que la conciliación se convierta, en la práctica, en un derecho universal.

La posibilidad de acceder a la conciliación extrajudicial en laboral como instrumento para prevenir procesos judiciales no puede evaluarse únicamente desde indicadores de eficiencia. La descongestión judicial, si bien es un objetivo relevante, no puede justificar acuerdos que comprometan la efectividad de los derechos laborales. Esta investigación respalda la postura de que el éxito de la conciliación no puede medirse por el número de actas firmadas, sino por la calidad jurídica y la legitimidad material de los acuerdos alcanzados. En ese sentido, se requiere un cambio de enfoque institucional que privilegie la justicia sustantiva sobre la formal.

Todo lo expresado hasta el momento, permite concluir que la conciliación extrajudicial en materia laboral en Colombia constituye una herramienta útil y legítima para gestionar conflictos, siempre que se aplique con rigor jurídico, ética pública y respeto por la función protectora del derecho del trabajo. El equilibrio entre eficiencia procesal y garantía de derechos es el verdadero desafío de este mecanismo. Para que la conciliación cumpla su propósito democrático y garantista, es indispensable que sus operadores, normas y prácticas respondan a una lógica de equidad, legalidad y respeto estructural por la dignidad del trabajador como sujeto de especial protección constitucional.

## **REFERENCIAS**

Congreso de Colombia. (2006, enero 23). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros

- hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.
- Congreso de Colombia. (2022, junio 30). Ley 2220 de 2022, por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.081.
- Corte Constitucional, Sala Plena. (1999, marzo 17). Sentencia C-160/99. [M.P. Antonio Barrera Carbonell].
- Corte Constitucional, Sala Plena. (2001, agosto 22). Sentencia C-893/01. [M.P. Clara Inés Vargas Hernández].
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral. (2018, abril 24). Sentencia SL1235/18. [M.P. Rafael Brito Cuadrado].
- Cubillos, A.M. (2023). *Análisis jurídico del acuerdo de transacción laboral en Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Libre].  
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28113/Trabajo%20de%20grado%20maestria%20aprobado-Ana%20Maria%20Cubillos%20y%20Nicolas%20Hoyos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galindo, E.J. (2017). *Importancia de la conciliación extrajudicial en materia laboral en consultorios jurídicos y notarías en Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia].  
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/147f09a0-ece2-4448-89f9-942bcedbe98a/content>
- López, J.P., y Morad, J. (2020). *Mediación laboral y conflictos laborales en Colombia*. Tirant to Blanch.
- Mendieta, M. (2022). *La conciliación extrajudicial en materia laboral en Colombia*. Tecnológico de Antioquia.
- Ministerio del Interior y de Justicia. (2007). *Guía Institucional de Conciliación en Laboral*.

[https://udes.edu.co/images/carreras/cucuta/derecho/centro\\_de\\_conciliacion/Guia\\_Conciliacion\\_en\\_LABORAL.pdf](https://udes.edu.co/images/carreras/cucuta/derecho/centro_de_conciliacion/Guia_Conciliacion_en_LABORAL.pdf)

Ramírez, N. (2021). *Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia*. BCIE.

Usuga, J.A. (2023). *Límites de la conciliación extrajudicial en el derecho laboral colombiano*. [Trabajo de grado, Tecnológico de Antioquia].  
<https://dspace.tdea.edu.co/server/api/core/bitstreams/b278f96e-613e-4d27-95e1-5e540fbeb85b/content>