



Artículo de Grado Derivado de
Diplomado en Conciliación con
Enfoque Diferencial

**DE LOS DERECHOS CIERTOS E IRRENUNCIABLES Y SU CONCILIACIÓN EN
EL ÁMBITO LABORAL**

Certain and Inalienable Labor Rights and Their Conciliation in the Workplace

HÉCTOR DANIEL SALAZAR VARÓN¹
ANDERSON ESCOBAR TRIANA²

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Programa de Derecho
2025

¹ Estudiante de X semestre del programa de derecho de la Corporación Universitaria Remington
hector.salazar.2054@miremington.edu.co

² Estudiante de IX semestre del programa de derecho de la Corporación Universitaria Remington
anderson.escobar.5943@miremington.edu.co

RESUMEN

Este trabajo analiza la procedencia de la conciliación en materia laboral, especialmente en contextos donde se discute la existencia de una relación laboral encubierta bajo contratos de prestación de servicios. La pregunta de investigación que guía este estudio corresponde a: ¿Es procedente la conciliación en materia laboral en los casos donde se pretende aplicar el principio de realidad sobre las formas? El objetivo general es evaluar la viabilidad de la conciliación como mecanismo legítimo de resolución de conflictos laborales, sin que en ningún caso ello implique la renuncia a derechos ciertos e irrenunciables.

La metodología utilizada es cualitativa, basada especialmente en análisis jurisprudencial, de tal manera que el principal resultado es que en algunas ocasiones la conciliación ha sido utilizada para defraudar derechos laborales, especialmente cuando se pretende encubrir una relación laboral real mediante contratos civiles. Sin embargo, se identifican escenarios, como en el caso de profesiones liberales con autonomía técnica, donde sí es procedente la conciliación, siempre que se demuestre la inexistencia de subordinación. La conclusión más representativa es que la conciliación debe ser entendida como un mecanismo de acceso a la justicia y no como una herramienta para desconocer derechos laborales protegidos constitucionalmente.

Palabras clave: Derechos ciertos e irrenunciables, Conciliación laboral, Contrato realidad, Principio de primacía de la realidad

ABSTRACT

This paper analyzes the admissibility of conciliation in labor matters, particularly in contexts where the existence of an employment relationship is disputed and potentially concealed under service contracts. The guiding research question is: *Is labor conciliation appropriate in cases where the principle of reality over form is invoked?* The general objective is to assess the viability of conciliation as a legitimate mechanism for resolving labor disputes, without implying the waiver of certain and inalienable rights. The methodology used is qualitative, based on jurisprudential analysis. The main finding is that conciliation cannot be used to undermine labor rights, especially when it is intended to disguise a real employment relationship through civil contracts. However, certain scenarios are identified—such as liberal professions with technical autonomy—where conciliation is indeed appropriate, provided that the absence of subordination is proven. The most

representative conclusion is that conciliation should be understood as a mechanism for access to justice, not as a tool to disregard constitutionally protected labor rights.

- **Key words:** Inalienable rights, Certain rights, Labor conciliation, Employment relationship (reality-based contract), Principle of primacy of reality

INTRODUCCIÓN

Al referirnos a la conciliación en materia laboral siempre ha sido vista como como una figura que reviste de complejidad e incluso un mecanismo riesgoso, debido a la protección constitucional de los derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores; esta percepción ha traído consigo la limitada aplicación práctica, especialmente cuando se enfrenta al principio de la primacía de la realidad sobre las formas. En este contexto, surge la pregunta de investigación: ¿Es procedente la conciliación en materia laboral en los casos donde se discute la existencia de una relación laboral encubierta bajo contratos de prestación de servicios?

El objetivo general de este trabajo es analizar la procedencia de la conciliación en materia laboral, particularmente en los casos donde se pretende aplicar el principio de realidad sobre las formas; el desarrollo de este objetivo se proponen como objetivos específicos: (i) delimitar el concepto de derechos ciertos e irrenunciables en el contexto laboral; (ii) examinar la viabilidad de la conciliación en casos de contrato realidad sin contrato escrito; y (iii) evaluar la procedencia de la conciliación en relaciones contractuales formalizadas mediante contratos de prestación de servicios que consten por escrito

Este trabajo se justifica en la necesidad de generar claridad y consigo propiciar el uso legítimo de la conciliación como mecanismo de acceso a la justicia y en ningún caso como una herramienta para defraudar derechos laborales, pues, la confusión entre la forma contractual y la realidad de la relación laboral ha generado múltiples conflictos que terminan congestionando el aparato judicial, por lo que es necesario analizar cuándo y cómo puede operar la conciliación sin vulnerar derechos fundamentales, pues debe ser vista como una herramienta de acceso rápido y efectivo a la administración de justicia para de esta forma reconocer los derechos que se han consolidado, pues el hecho de que existan derechos ciertos e indiscutibles consolidados no quiere decir que no proceda la conciliación si no mas bien que no procede para que estos derechos se defrauden.

La metodología empleada es de tipo cualitativo, basada en el análisis de normas pero sobre todo la jurisprudencia, de modo que se realiza una revisión de las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, así como del marco normativo vigente, con el fin de identificar criterios que permitan determinar la procedencia o improcedencia de la conciliación en distintos escenarios laborales.

El marco teórico se construye a partir de los principios constitucionales del trabajo, especialmente los consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, así como del análisis del Código Sustantivo del Trabajo y la ley 2220 de 2022. Se hace énfasis en los conceptos de irrenunciabilidad, certeza, indiscutibilidad y subordinación, como pilares y ejes angulares en la configuración y naturaleza de la relación laboral enfocada a evidenciar la viabilidad de la conciliación.

La estructura del trabajo se divide en tres capítulos. El primero aborda el concepto de derechos ciertos e irrenunciables y su delimitación jurisprudencial. El segundo analiza la conciliación en casos donde no existe contrato escrito entre las partes, y el tercero examina la figura del contrato de prestación de servicios, diferenciando entre servicios fundamentales y profesiones liberales, para determinar cuándo es procedente la conciliación.

DESARROLLO DEL ARTICULO

Capítulo 1: Naturaleza Y Delimitación De Los Derechos Ciertos E Irrenunciables

La conciliación en materia laboral suele ser identificada como innecesaria, pues por encontrarse en el análisis de su procedencia la imposibilidad de defraudar derechos ciertos e irrenunciables resulta complejo su aplicación en la práctica, más aún cuando la conciliación puede ser analizada por el aparato judicial. El concepto derechos ciertos e irrenunciables resulta ostentar casi que un concepto abstracto al que solemos hacer referencia sin identificar su verdadera naturaleza, a raíz de ello este trabajo tiene como principal objetivo adentrarse en el análisis de la procedencia de la conciliación en materia laboral con un enfoque específico en los posibles procesos en los que se pretenda la prevalencia del principio constitucional de la realidad sobre las formas; con el objetivo de delimitar el concepto de derechos ciertos e irrenunciables este capítulo tiene como objetivo su análisis adentrarnos en él.

Para ello entonces debemos tener como punto de partida la mención taxativa realizada en nuestra carta política del 1991, es específico aquella consagrada en el artículo 53, donde se realiza la mención de los principios con el cual debe contar lo denominó el constituyente

como un “estatuto de trabajo”. Este último vale la pena destacar, nunca ha sido desarrollado por el congreso de la república, lo que se ha realizado son modificaciones al decreto 2663 del cinco de agosto de 1950; una codificación más antigua que nuestra constitución actual con una vigencia de casi 75 años, razón por la cual ha necesitado incontables modificaciones.

Retomando lo consignado en el axioma constitucional, es preciso citar este apartado: 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. (...)

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo **no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.**” (negrilla fuera de texto)

Esto denota la principal importancia de estos derechos pues su protección tiene un rango constitucional, pero también denota un tema a abordar, ¿Cuáles son los beneficios mínimos de los trabajadores? Para ello entonces debemos remitirnos al artículo 13 de nuestra codificación laboral, pues en ella se expresa que “Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

Pero los beneficios o granarías laborales les no detentan esta protección únicamente por encontrarse determinados de manera expresa en la codificación laboral o en determinaciones normativas, también debemos agregar aquí las convenciones o laudos de carácter colectivo, como por ejemplo las tan conocidas convenciones colectivas de trabajo, tal y como fue desarrollado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 3071 del 2020 con radicado 76431 M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz, en desarrollo del precedente de la sentencia CSJ SL, 11 febrero del 2003, Rad. 19672.

Así entonces luego de mencionar esto, podemos adentrarnos en la delimitación de la expresión de “ciertos e indiscutibles”, en razón a ello la jurisprudencia ha sido contante pues no es posibles simplemente enunciar cuales derechos detentan esta categoría, por el contrario, depende del análisis en abstracto de cada caso. Esto es mas comprensible al deconstruir el concepto, en primer lugar, analizaremos la “certeza” en este caso la jurisprudencia ha determinado que este elemento se encuentra cumplido en el caso en el cual, no exista duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y que además no existan elementos que impidan su configuración, en este aspecto vemos una clara necesidad probatoria de los hechos además del cumplimiento de condiciones, necesaria para una posible configuración del hecho, a manera de ejemplo resultaría entonces procedente la configuración y pago de horas extras solo en el evento en el cual se encuentre demostrado que las mismas fueron prestadas por el trabajador, los medios de prueba son indispensables para este elemento, aunque existen otros que resultan tener una necesidad probatoria menor, como es el caso de los aportes al sistema de seguridad social o el salario; serían estos elementos más de orden probatorio los que determinarían que el derecho fuese considerado cierto, real, innegable.

Por otro lado, encontramos la indiscutibilidad del hecho, este aspecto abordado desde una esfera superficial podríamos entenderlo como si el hecho puede o no ser discutido, pero esto no resulta encontrarse acorde con el análisis desarrollado para él. Mas bien resulta este aspecto se desprende de la realización de condiciones para la causación del hecho, traduciéndose esta frase a que de los hechos se debe desprender certeza del cumplimiento de los requisitos o condiciones, de manera entonces que no basta con que el empleador niegue o debata un derecho pues la protección opera de manera automática. Estos elementos fueron aplicados por la Corte Suprema de Justicia (2009, Sentencia 32051) en desarrollo del precedente de la sentencia del 14 de diciembre de 2007 radicado 29332.

Con todo esto lo que se pretende entonces es entender que no se puede delimitar el concepto de derechos ciertos e indiscutibles a un listado de los mismos, pues no operan de esta manera los mismos deben ser valorados según el caso en abstracto al cual nos enfrentemos, pero su consolidación si se encuentra ligada al material probatorio que revista el caso y además del cumplimiento de los requisitos que implique cada derecho sujeto a análisis, de modo que si pretendemos su reconocimiento no basta únicamente con la

enunciación del derecho pues no sería viable en la práctica abordar estos elementos para llevar al convencimiento al empleador de su configuración y procedencia.

Esto reviste de importancia pues en el desarrollo de los capítulos a continuación se centrará en analizar la procedencia de la conciliación en materia laboral con el fin de ilustrarla como un mecanismo de protección del empleador, mas no como una herramienta que tenga como finalidad defraudar el trabajador sino más bien como una medida de celeridad jurídica, pues si se encuentra configurado el derecho solo estaremos alargando su condena en los estrados judiciales.

Capítulo 2: Conciliación En Ausencia De Contrato

Luego de determinar el enfoque y aplicación de los derechos ciertos e indiscutibles, nos adentramos en el análisis de su conciliación en los casos de contrato realidad, en este capítulo desarrollaremos su posible aplicación en los casos donde entre las partes no media un contrato de trabajo, de modo que resulte una manera en la cual logremos la aprehensión de conceptos que resultan ser defraudados por acuerdos sin valides generados por las partes.

Así entonces encontramos que como precedente de la conciliación en materia laboral resulta la inaplicable ley 640 de 2001 antigua normatividad enfocada a la aplicación de la conciliación, para este caso y en desarrollo del axioma constitucional desarrollado en el capítulo precedente esta ley mencionó la protección de los derechos ciertos e irrenunciables en su artículo octavo como una obligación dentro del ejercicio como conciliador, expresando que: “**PARÁGRAFO.** Es deber del conciliador velar porque no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles.” De esta forma entonces y por la relevancia del asunto en la protección de los trabajadores se celebraban conciliaciones las cuales tienen los efectos de cosa juzgada y prestar mérito ejecutivo; pero en el caso que nos ocupa y por tratarse de una protección de rango constitucional estas conciliaciones que debían ser llevadas a cabo por los “inspectores de trabajo delegados regionales y seccionales de la defensoría del pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral” (Ley 640 de 2001, art. 28) posteriormente terminaban siendo revisadas por los jueces laborales no de manera automática si no a solicitud de parte, pues resultaban siendo lesivas precisamente a derechos ciertos e irrenunciables, tal como fue desarrollado en sentencia SL 18096 del 30 de noviembre de 2016 este análisis se realizaba bajo las acusaciones de vicios del consentimiento, objeto o una causa ilícitos o una violación de

derechos ciertos e indiscutibles. Esta distinción es necesaria pues el nuevo estatuto de conciliación sí plasma la prohibición expresa la prohibición de conciliar siempre y cuando se no menoscaben derechos ciertos e indiscutibles.

Una vez enunciado lo anterior abordaremos por ahora únicamente de lo aplicable en los casos donde no exista un contrato entre las partes para ello entonces nos remitimos, a la presunción legal consagrada en el artículo 24 del código sustantivo del trabajo “Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.” esta presunción por tratarse del tipo *iuris tantum* admite prueba en contrario, en el aspecto laboral no existe prueba calificada que tenga por finalidad desvirtuar este aspecto por tanto deberá acudir a los diferentes medios de prueba aunque en la practica resulta ser bastante difícil su procedencia, para el caso de este capítulo el único argumento que podría resultar al menos procedente en la defensa jurídica sería la existencia de un contrato de prestación de servicios de carácter verbal y de naturaleza civil, pues la codificación civil no establece solemnidad al respecto. Aún cuando este fuera el caso deberá ser desvirtuado en base a material probatorio, la inexistencia del segundo y tercer elemento esenciales del contrato de trabajo: la subordinación y la prestación personal del servicio. Pues el elemento restante existirá en un contrato de prestación de servicios.

De modo entonces que en una conciliación de no procedería en los casos donde se pretenda declarar que lo que existió fue un contrato de prestación de servicios, convertir en dudosos los derechos del trabajador o se esclarecer hechos entre las partes resultaría ineficaz, pues todos los acuerdos conciliatorios encaminados de esta forma han sido analizado por la jurisprudencia y declarados ineficaces en sentencias como las CSJ SL16539-2014; CSJ SL1185-2015; CSJ SL13258-2016 y CSJ SL1982-2019 citadas por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL4657-2021 M.P. Carlos Arturo Guarín Jurado.

En este mismo sentido también encontramos la sentencia SL1582-2025, sentencia en la que se declaró la existencia de un contrato realidad aún cuando entre las partes existía una conciliación celebrada ante un inspector de trabajo y en la cual la empleada recibió asesoría jurídica por parte de un abogado, en ella se estableció que “el vínculo entre las partes era de naturaleza civil, basado en contratos verbales de prestación de servicios” dicha expresión no tuvo eficacia pues lo que verdaderamente se pretendía era la transgresión y desconocimiento de derechos, así entonces al probarse la existencia de los elementos del contrato de trabajo se

decidió “DECLARAR ineficaz para asuntos laborales y del sistema de seguridad social en pensiones el acta de conciliación número 01594 del 19 de diciembre de 2016.”

De todo lo anterior es necesario comprender que la conciliación no puede ser una herramienta que tenga por finalidad defraudar los derechos laborales del empleado pues esto resulta completamente contrario de los principios legales y constitucionales principios de irrenunciabilidad e imperatividad a los derechos mínimos y a los adquiridos, precisamente porque admitir este tipo de afirmaciones en uso de los acuerdos conciliatorios resulta contrario al principio de la realidad sobre las formas.

La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos esto es prevenir y descongestionar el sistema judicial pero no en fraude pues no se trata de un inerte formalismo legal ligado a la eliminación de prestaciones o para generar confusión en el elemento de subordinación.

Capítulo 3: El contrato de prestación de servicios y sus límites frente a la conciliación

El contrato de prestación de servicios tal y como fue analizado en el capítulo que antecede suele tener como objetivo defraudar derechos laborales y encubrir una verdadera relación laboral, este capítulo tiene por objeto analizar los casos en los cuales exista un contrato de prestación de servicios escrito, sus límites y la posible procedencia de la conciliación.

Por consiguiente, es preciso hablar del valor probatorio únicamente del contrato de prestación de servicios pues el hecho de que la relación laboral se rija por un contrato de prestación de servicios no significa que se desvirtúe con solo su existencia los elementos esenciales de un contrato laboral, ni tampoco entender que de su contenido se pueda desprender como una especie de prueba calificada, tal y como fue desarrollado por la corte suprema de justicia en sentencia del 22 de noviembre de 2011 bajo el radicado Radicación No. 43818 citada en sentencia SL1105-2023

Luego de lo anterior es necesario realizar una distinción de la prestación de servicios en los casos en donde se prestan servicios fundamentales dentro de la organización o estructura de la empresa y aquellos en los cuales se prestan servicios de profesiones liberales, esta distinción es necesaria porque en aspecto de profesiones liberales tiene un aspecto diferencial en el elemento de subordinación

Prestación de servicios fundamentales dentro de la organización

En este caso entonces en aquellos casos donde se pretende y se encuentre demostrada que se trata de una prestación continuada o que perdura en el tiempo, pero además se trata de una prestación fundamental para el funcionamiento de la empresa nos encontramos claramente ante un evento en el cual se pretende encubrir una relación de orden laboral haciendo uso de una relación de carácter civil, tal y como fue desarrollado en el capítulo anterior en este evento tampoco podemos valernos de la conciliación con el fin de aclarar hechos o incluso generar confesiones por parte del supuesto “contratista” pues esta prestación del servicio fundamental es un indicio de orden jurisprudencial con bastante peso. Esto sumado a una prestación personal del servicio, entendiéndose esto como una prestación indelegable que no puede ser realizada por un tercero llevaría al convencimiento de una relación de orden laboral donde deben reconocerse derechos ciertos e irrenunciables

Prestación de servicios en profesiones liberales

Resulta necesario realizar esta distinción debido a la naturaleza de los contratos de prestación de servicios y de un elemento diferencial en el elemento de la subordinación, para ello debemos remitirlos a la sentencia SL1105-2023. De modo que, no se trata que la prestación de servicios de profesiones no es una excepción a la aplicación del artículo 24 del código sustantivo del trabajo, esta sentencia si abordó en línea con las sentencias SL3345-2021 y CSJ SL1439-2021 que las profesiones liberales siempre desarrollan una autonomía técnica, esto detona importancia por cuanto la corte utilizó el principio de primacía de la realidad sobre las formas a favor del contratante, al declarar que lo que en verdad se presentó fue un contrato de prestación de servicios (Camacho García, 2023).

En este caso también se analizó un aspecto que se abordó en el subtítulo anterior, el contrato escrito por la partes no es una prueba calificada de la cual se pueda desprender la verdadera naturaleza de la relación, pues este resulta inerte ante la necesidad probatoria que implica la determinación de subordinación. Pero existen dos elementos indispensables que llevaron al convencimiento de la corte que la naturaleza contractual no correspondía a una de carácter laboral, ellos fueron:

Posibilidad de prestar el servicio por tercera persona

Para este caso un elemento esencial del contrato laboral es la necesidad de ser *intuitu personae* pero en el caso en análisis se trató de la prestación de servicios como médico en el

cual se plasmó la posibilidad del profesional de delegar la prestación de dicho servicio a una tercera persona.

Autonomía en la prestación

En segundo lugar la corte encontró que el profesional podía elegir los turnos según como bien tuviese, de modo que incluso podía laborar en la planta de otra institución. Además, la retribución correspondía a la cantidad de horas laboradas y estas no eran impuestas; de modo que el contratista denotaba una libertad y no existió subordinación pues detentaba de libertad para disponer de su tiempo

De esto se desprende que sí existen casos en los cuales es posible demostrar que el contratista no detentaba una subordinación, tal como sucede en la sentencia en análisis, de modo que en este tipo de casos si procede la conciliación siempre y cuando estos hechos sean demostrados y probados, mas no, y como ha sido reiterativo en el presente trabajo se pretenda utilizar la conciliación para declarar hechos, debe ser más bien una forma de acceso a la justicia pues en el ejercicio judicial no proceden este tipo de manifestaciones que tiene por finalidad defraudar derechos de los verdaderos trabajadores. Estos aspectos deberían ser de conocimiento general para aplicación estricta, de modo que quien sea un verdadero contratista en realidad tenga autonomía en su actuar y aquel que sea empleado le sean garantizados sus derechos mínimos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás acuerdos a los que llegue el trabajador con sus empleados.

CONCLUSIONES

Es de esta forma como llegamos a la parte final de este trabajo, así adentrándonos en el análisis de las conclusiones a las cuales pudimos llegar luego de este análisis, así las cosas, a lo largo de este trabajo ha sido imperativa la manifestación sobre como la conciliación no puede ser entendida como un instrumento sometido a la voluntad de las partes y mas en aquellos casos donde el fin sea defraudar derechos laborales, por el contrario su control judicial ha demostrado que de no encontrarse en línea con los mínimos laborales deben ser declarados ineficaces. Aun cuando la delimitación de los derechos ciertos e indiscutibles nunca podrá ser taxativa dado su naturaleza y la multiplicidad de relaciones laborales si es posibles identificarlas analizando cada caso en específico su fundamento probatorio y la causación de cada derecho.

En el caso donde no existen contratos por escrito y además se configuran elementos esenciales del contrato de trabajo, la conciliación completamente improcedente si la finalidad como es desconocer la existencia de un vínculo laboral.

Ahora bien, cuando exista un contrato de prestación de servicios ello de manera automática no se traduce a una inexistencia de un contrato de trabajo cuando se demuestra la prestación personal del servicio, la subordinación y la continuidad. En estos casos, la conciliación tampoco puede ser utilizada para legitimar una relación laboral encubierta. Pero esto se debe relacionar a los casos donde debe aplicarse profesiones liberales con autonomía técnica, donde sí es procedente la conciliación, siempre que se demuestre la inexistencia de subordinación y se respete la verdadera naturaleza civil de la relación. En estos casos, la conciliación puede operar como un mecanismo válido para resolver conflictos sin vulnerar derechos fundamentales.

REFERENCIAS

- Camacho García, M. D.** (2023, 25 de julio). «Sentencia SL-1105 de 2023: El principio de la primacía de la realidad sobre las formas en serio» en Blog Revista Derecho del Estado, 25 de julio de 2023. Disponible en:
<https://blogrevistaderechoestado.uexternado.edu.co/2023/07/26/sentencia-sl-1105-de-2023-el-principio-de-la-primacia-de-la-realidad-sobre-las-formas-en-serio/>
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** (2009, 17 de febrero). *Sentencia 32051* [Radicado No. 32.051, Acta No. 06]. Magistrado Ponente: Gustavo José Gnecco Mendoza.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** (2011, 22 de noviembre). M.P. FRANCISCO JAVIER RICAURTE GÓMEZ Radicación n.º 43818
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** (2016, 30 de noviembre). Sentencia SL18096-2016. M.P. FERNANDO CASTILLO CADENA Radicación n.º 49526
https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/docs/csj_scl_sl18096_2016_2016.htm
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** (2021, 04 de octubre). Sentencia SL4657-2021. M.P. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO. Radicación n.º 81873
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** (2023, 16 de mayo). Sentencia SL1105-2023. M.P. DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA Radicación n.º 91385

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025, 20 de mayo). Sentencia SL1468-2025. M.P. ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA Radicación n.º 11001-31-05-024-2018-00596-01

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025, 04 de junio). Sentencia SL1582-2025. M.P. MARIRRAQUEL RODELO NAVARRO Radicación n.º 76001-31-05-015-2019-00116-01

Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2020). Sentencia SL3071-2020 [Radicado 11001610314420200008300]. Recuperado el 20 de julio de 2025, de https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/docs/csj_scl_sl3071_2020_2020.htm

Decreto 2663 del 05 de agosto de 1950.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Ley 640 de 2021. (9 de enero). *Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6059>

Ley 2220 de 2022. (2022).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188766>

Ministerio de Justicia de Colombia. (s.f.). *¿En qué consiste la convención colectiva y quiénes hacen parte de ella?* Recuperado el 20 de julio de 2025, de

<https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/LegalApp/Paginas/En-que-consiste-la-convencion-colectiva-y-quienes-hacen-parte-de-ella.aspx>