

**Asuntos conciliables y no conciliables, alcance, límites y desafíos para la
protección de los derechos laborales.**

**Reconciliable and non-reconciliable issues, scope, limits, and challenges for the
protection of labor rights.**

Leonardo José Fernández Mendoza

Ángel Mauricio Villamizar García¹

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

**Programa de Pregrado en Derecho y tecnología en Gestión de Derechos
Humanos, Paz y Resolución de Conflictos.**

Año 2025

¹ Leonardo José Fernández Mendoza, estudiante egresado no graduado del programa Tecnología en Gestión de Derechos Humanos Paz y Resolución de Conflictos, facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington, leonardo.fernandez.8024@miremington.edu.co. Ángel Mauricio Villamizar García, estudiante egresado no graduado del programa en Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington, ángel.villamizar.1155@miremington.edu.co

Asuntos conciliables y no conciliables, alcance, límites y desafíos para la protección de los derechos laborales.

RESUMEN

La conciliación es un mecanismo alternativo para resolver controversias que, en Colombia, cuenta con un marco normativo fortalecido por la Ley 640 de 2001 y el Estatuto de Conciliación (Ley 2220 de 2022). En este contexto, la conciliación laboral se presenta como una opción para resolver conflictos entre empleadores y empleados, donde un tercero neutral facilita que ambas partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.

Ejemplos de conciliación laboral abarcan situaciones como despidos injustificados, pago de prestaciones sociales, vacaciones y horas extras, entre otros.

Aunque la conciliación puede ofrecer soluciones rápidas y reducir la carga en los tribunales, también enfrenta retos cuando no se definen claramente los límites entre derechos que se pueden negociar a aquellos que son irrenunciables.

Este informe revisa la normativa y la doctrina, clasifica los asuntos conciliables y no conciliables en el ámbito laboral, examina datos documentales y presenta recomendaciones para garantizar que la conciliación contribuya a la justicia laboral sin comprometer derechos fundamentales.

Palabras clave: conciliación laboral, conciliabilidad, derechos laborales, mecanismos alternativos, solución de conflictos.

ABSTRACT

Conciliation is an alternative mechanism for resolving disputes, in Colombia, this regulatory framework is strengthened by Law 640 of 2001 and the Conciliation Statute (Law 220 of 2022). In this context, labor conciliation is presented as an option for resolving conflicts between employers and employees, where a neutral third party facilitates both parties reaching a satisfactory agreement.

Examples of labor conciliation include situations such as unjustified dismissals, payment of social benefits, vacation time, and overtime, among others.

Although conciliation can offer quick solutions and reduce the burden on the courts, it also faces challenges when the boundaries between negotiable and non-waivable rights are not clearly defined.

This report reviews regulations and legal doctrine, classifies conciliable and non-conciliable issues in the labor field, examines documentary evidence, and presents recommendations to ensure that conciliation contributes to labor justice without compromising fundamental rights.

Key words: work-life balance, reconciliation, labor rights, alternative mechanism, conflict resolution.

PREGUNTA PROBLEMATIZADORA.

¿Cuáles son los asuntos conciliables y no conciliables en materia laboral en Colombia, evaluando su fundamento jurídico, su tratamiento práctico y los desafíos que enfrentan para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales?

OBJETIVO GENERAL.

Examinar los asuntos conciliables y no conciliables en materia laboral en Colombia, evaluando su fundamento jurídico, su tratamiento práctico y los desafíos que enfrentan para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Describir el marco jurídico y doctrinal que define la conciliabilidad en materia laboral en Colombia.
2. Identificar casos y tipologías de asuntos conciliables y no conciliables en la práctica conciliatoria laboral.
3. Evaluar impactos, limitaciones y propuestas para mejorar la utilización de la conciliación sin que ello implique menoscabo de derechos laborales fundamentales.

RECOLECCIÓN DE DATOS (METODOLOGÍA)

Este artículo se basa en una metodología documental que incluye la revisión de normativas como la Ley 640/2001 y la Ley 2220/2022, así como guías y procedimientos del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Justicia, cartillas de la Procuraduría, literatura académica y recursos doctrinales que se pueden encontrar en línea.

Se compararon fuentes legales con guías prácticas para identificar qué criterios son conciliables y cuáles no. No se llevaron a cabo entrevistas ni encuestas originales, pero se sugiere que se realice una investigación empírica en el futuro, incluyendo encuestas a trabajadores, conciliadores y empleadores (Organización de los Estados Americanos-OEA), (Función Pública), (Ministerio del Trabajo)

ANÁLISIS DE DATOS

El análisis fue de carácter cualitativo, enfocándose en la sistematización de normas, la triangulación de criterios doctrinales y la revisión de guías prácticas. Se dio prioridad a las fuentes oficiales para entender cómo se interpretan institucionalmente los temas conciliables, complementando esto con estudios académicos y sentencias relevantes que ayudan a definir los límites jurídicos.

MARCO TEÓRICO

1. Concepto de conciliación y su finalidad

La conciliación se entiende como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos (MARC) en el que las partes de manera voluntaria y con la ayuda de un tercero neutral (conciliador), logran alcanzar un acuerdo. La importancia de la conciliación laboral radica en:

Rapidez y economía:

La conciliación es un proceso más ágil y económico en comparación con un juicio laboral.

Acuerdos satisfactorios:

Las partes pueden llegar a acuerdos que realmente satisfagan sus necesidades y expectativas.

Efectividad:

Los acuerdos alcanzados a través de la conciliación tienen la misma validez legal que una sentencia judicial.

Prevención de conflictos:

La conciliación facilita la resolución de conflictos de manera más pacífica.

Flexibilidad:

La conciliación permite a las partes explorar diferentes opciones y soluciones creativas, su objetivo en el ámbito laboral es resolver controversias de manera eficiente, mantener buenas relaciones laborales y aliviar la carga del sistema judicial (Ley 640/2001; Ley 2220/2022). (OEA), (Función Pública)

2. Conciliación en Derecho vs Conciliación en equidad:

La legislación colombiana hace una distinción entre conciliación “en derecho” (actas con efectos jurídicos específicos, que pueden ser un título ejecutivo) y conciliación “en equidad” (resoluciones basadas en la equidad del conciliador y la voluntad de las partes); esto tiene implicaciones en cuanto a la eficacia ejecutiva y la cobertura. (OEA), (Ministerio de Justicia).

3. Fundamento Jurídico en Colombia:

La Ley 640 de 2001 y, más recientemente, la Ley 2220 de 2022 (el nuevo Estatuto de Conciliación) regulan el objeto, ámbito, operadores y efectos de la conciliación. El Ministerio de Justicia y del Derecho, junto con el Ministerio del Trabajo, ofrecen guías y procedimientos que orientan la práctica conciliatoria en el ámbito laboral. La doctrina administrativa señala que “son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción” (art. 19, Ley 640/2001), pero este enunciado debe interpretarse junto con los límites constitucionales y laborales. (Función Pública), (Ministerio del Trabajo).

4. Derechos Laborales: transigibilidad e irrenunciabilidad:

El Código Sustantivo del Trabajo y la Constitución protegen ciertos derechos laborales como irrenunciables o de orden público social (por ejemplo, cotizaciones de seguridad social en algunos casos, prestaciones mínimas, indemnizaciones previstas por la ley). La doctrina y la jurisprudencia han enfatizado que no todos los temas pueden ser objeto de transacción que deje desprotegidos derechos esenciales del

trabajador. Esta distinción es clave para definir qué asuntos son conciliables. (Ministerio del Trabajo), (Corte Constitucional).

5. Perspectiva práctica y académica:

Los estudios académicos y las guías institucionales resaltan tanto las ventajas (como la rapidez y los costos reducidos) como los riesgos (como la asimetría de poder, la falta de asesoría para los trabajadores y los acuerdos desiguales). Las reformas recientes buscan ampliar la cantidad de operadores y digitalizar los procesos, lo que facilita el acceso, pero también requiere salvaguardias para proteger los derechos de las partes más vulnerables. (Ministerio de Justicia), (CMS Law).

INTRODUCCIÓN

La conciliación laboral en Colombia se presenta como una herramienta valiosa para resolver conflictos laborales de manera rápida y efectiva, evitando los largos y tediosos procesos judiciales, y fomentando la armonía en las relaciones laborales.

Los conflictos laborales son parte de la dinámica de las relaciones de trabajo y pueden abarcar desde cuestiones contractuales, como salarios y prestaciones, hasta aspectos relacionados con la salud, la seguridad y dignidad en el trabajo.

La conciliación se ha promovido como un método eficaz para resolver controversias de forma más ágil y menos costosa que la vía judicial. Sin embargo, surgen interrogantes cuando los acuerdos pueden implicar la renuncia, ya sea explícita o implícita, de derechos laborales que están reconocidos por la constitución y la ley.

En Colombia, el marco jurídico sobre conciliación ha evolucionado con normas recientes que amplían los operadores y regulan modalidades virtuales, al mismo tiempo que una jurisprudencia ha establecido límites y condiciones para la conciliación.

A partir de lo anterior se pregunta, ¿Cuáles son los asuntos conciliables y no conciliables en materia laboral en Colombia, evaluando su fundamento jurídico, su tratamiento práctico y los desafíos que enfrentan para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales? , a partir de esta pregunta de investigación el propósito general de este escrito es examinar los asuntos conciliables y no conciliables en

materia laboral en Colombia, evaluando su fundamento jurídico, su tratamiento práctico y los desafíos que enfrentan para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales, objetivo que es desarrollado a partir de los siguientes objetivos específicos, 1. Describir el marco jurídico y doctrinal que define la conciliabilidad en materia laboral en Colombia, 2. Identificar y analizar casos y tipologías de asuntos conciliables y no conciliables en la práctica conciliatoria laboral, 3. Evaluar impactos, limitaciones y propuestas para mejorar la utilización de la conciliación sin que ello implique menoscabo de derechos laborales fundamentales.

Para el logro de los objetivos antes planteados este artículo se propone dar un análisis integral sobre que asuntos pueden ser objeto de conciliación en el ámbito laboral, cuales no y las implicaciones prácticas y de política pública que esto conlleva, el cual es desarrollado en una metodología cualitativa.

Este artículo es soportado por la normatividad colombiana vigente en temas de conciliación, en temas de derecho laboral tales como: Concepto de conciliación y finalidad, conciliación en derecho vs conciliación en equidad, fundamento jurídico en Colombia, Derechos laborales: transigibilidad e irrenunciabilidad, perspectiva práctica y académica, como también se acudirá al uso de fuentes netamente documentales tales como: Función Pública, Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo, Corte Constitucional, beltranpardo.com, Suin Juriscol, Escuela Judicial, Procuraduría General de la Nación.

Este escrito es presentado en tres capítulos, en el primero se aborda el marco jurídico y doctrinal sobre la conciliabilidad en materia laboral, Ley 640 de 2001 y Ley 2220 de 2022, jurisprudencia y criterios judiciales y Principios orientadores, en el segundo se aborda asuntos conciliables y no conciliables, tipologías y casos prácticos y conciliación y seguridad social, en el tercer objetivo se aborda evaluación de impactos positivos de la conciliación laboral, limitaciones observadas y propuestas para mejorar la práctica conciliatoria laboral y permite concluir principalmente que en Colombia, la conciliación laboral es una herramienta válida y útil, pero su aplicación debe adherirse a los límites que establece la ley y la jurisprudencia para salvaguardar los derechos laborales.

DESARROLLO DEL ARTICULO

Capítulo 1. Marco Jurídico y Doctrinal sobre conciliabilidad en Materia Laboral

La conciliación en el ámbito laboral ha cobrado una importancia notable como una alternativa para resolver conflictos, ya que brinda a las partes una forma rápida, voluntaria y menos confrontativa de abordar las disputas que surgen en las relaciones laborales. Este capítulo se adentra en el marco legal y doctrinal que rige la conciliación laboral en Colombia, resaltando las normas más relevantes, la evolución de la jurisprudencia y los principios que guían qué temas pueden ser objeto de conciliación y en qué condiciones. A través del estudio de la Ley 640 de 2001, la Ley 2220 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo y los fallos de la Corte Constitucional, se busca entender los límites y alcances de este mecanismo en un contexto donde es fundamental proteger los derechos básicos y de orden público de los trabajadores.

1.1 Normas Clave

Ley 640 de 2001: regula la conciliación en el ámbito legal y el contenido del acta conciliatoria; establece principios generales sobre los asuntos que se pueden conciliar. Organización de los Estados Americanos (OEA)

Ley 2220 de 2022: Estatuto de Conciliación, que detalla los operadores autorizados, las modalidades y los procedimientos, incluyendo las reglas sobre conciliación laboral. (Función Pública), (beltranpardo.com)

Código Sustantivo del Trabajo y normativa conexas: establece los derechos laborales, muchos de los cuales son de orden público y su transacción está sujeta a condiciones. (Ministerio del Trabajo)

1.2 Jurisprudencia y criterios judiciales

La Corte Constitucional y otras instancias han analizado el requisito de procedibilidad de la conciliación, la posibilidad de someter ciertos asuntos a conciliación y la protección de los derechos fundamentales en el contexto de acuerdos conciliatorios. Las sentencias y conceptos administrativos han dejado claro que la conciliación no puede ignorar las normas de carácter imperativo en materia laboral. (Corte Constitucional), (Suin Juriscol)

1.3 Principios Orientadores

Los principios que deben guiar la conciliación laboral incluyen la voluntariedad, la buena fe, el respeto por los derechos de orden público, la transparencia y la necesidad de asesoría para la parte vulnerable. La administración pública ha promovido guías para estandarizar la actuación de conciliadores y operadores. (Ministerio de Justicia)

En resumen, el marco legal y doctrinal en Colombia reconoce la conciliación como una herramienta válida y esencial para resolver conflictos laborales, siempre que se respeten principios como la voluntariedad, la buena fe y la protección de los derechos irrenunciables de los trabajadores. La normativa actual, junto con la jurisprudencia constitucional, busca mantener un equilibrio entre la autonomía de las partes y la función del Estado de garantizar los derechos laborales. De esta manera, la conciliación no solo debe ser una opción efectiva frente al litigio, sino también un proceso riguroso y ético que garantice la justicia material y la equidad en las relaciones laborales.

Capítulo 2. Asuntos Conciliables y no Conciliables, Tipologías y Casos Prácticos.

Identificar qué temas pueden o no ser objeto de conciliación es crucial para garantizar la legalidad y eficacia de este mecanismo en el sector laboral. La legislación colombiana establece que solo aquellos asuntos que pueden ser negociados son conciliables, siempre y cuando no violen derechos irrenunciables o normas de orden público. En este capítulo, exploramos los tipos más comunes de conflictos conciliables, las limitaciones establecidas por el marco legal y jurisprudencial, y presentamos casos prácticos que ilustran cómo evaluar la viabilidad de una conciliación laboral, especialmente cuando se trata de aspectos sensibles como la seguridad social o los derechos colectivos.

2.1. Que es conciliable

La norma general que se establece en la legislación indica que son conciliables aquellos asuntos que pueden ser objeto de transacción. En la práctica, esto suele abarcar disputas como:

- Salarios no pagados y prestaciones sociales, siempre que la ley no prohíba su transacción;

- Indemnizaciones por incumplimiento de contrato, siempre que no se trate de derechos de orden público que no se pueden renunciar;
- Terminación de contrato de mutuo acuerdo y las condiciones de salida acordadas;
- Reclamos por horas extras o beneficios que las partes puedan negociar. (Organización de los Estados Americanos- OEA), (Universidad de Santander- UDES)

2.2 Que no es Conciliable

Hay ciertos temas cuyo tratamiento en conciliación es complicado o incluso prohibido, ya que afectan derechos irrenunciables o son de orden público social. Entre estos se consideran:

- Los derechos irrenunciables que están reconocidos por la Constitución y el Código Sustantivo del Trabajo (en ciertos aspectos).
- Situaciones que involucran derechos colectivos o sindicales que necesitan protección pública.
- Asuntos que implican delitos laborales o conductas que pueden ser sancionadas penalmente (aunque la reparación de daños civiles derivados de un delito podría ser conciliable dentro de ciertos límites).
- Temas cuya conciliación está prohibida por una disposición legal específica o por una decisión judicial. (apps.procuraduria.gov.co), (Escuela Judicial)

2.3 Casos Prácticos y Criterios para reducir Conciliabilidad

En la práctica de la conciliación, se aplican criterios como: si el asunto es susceptible de transacción (¿se puede negociar sin infringir la ley?), la existencia de normas imperativas que protegen al trabajador y la necesidad de que la parte cuente con asesoría. Por ejemplo:

- **Caso A:** Reclamo por salarios atrasados — es conciliable si ambas partes están de acuerdo en llegar a un acuerdo.
- **Caso B:** Reclamación por reconocimiento de un accidente de trabajo con implicaciones de seguridad social — se debe evaluar si la transacción afecta las prestaciones de seguridad social (posible limitación).
- **Caso C:** Despido por represalia debido a actividades sindicales — esto puede involucrar derechos de orden público y la protección de la libertad sindical; una

conciliación sin garantías podría ser considerada inválida. (Ministerio del trabajo), (Procuraduría General de la Nación)

2.4 Conciliación y Seguridad Social

La conciliación que afecte la base de liquidación de la seguridad social (como pensiones y salud) debe ser tratada con mucho cuidado: las transacciones que impliquen renunciar a futuras cotizaciones o reducir aportes pueden ser nulas si van en contra de las normas de seguridad social. En ciertos casos, se puede conciliar una compensación económica por daños, pero no se puede eliminar las obligaciones de cotización que la ley exige. (Ministerio del Trabajo).

Se puede concluir que, identificar correctamente qué asuntos son conciliables y cuáles no en el ámbito laboral requiere un análisis minucioso del marco legal y de las particularidades de cada situación. Aunque la conciliación facilita la solución de muchas disputas de manera ágil y consensuada, hay límites claros que buscan salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando que las soluciones pactadas no conlleven renuncias injustas ni perjudiciales para la seguridad social. Por ello, tanto los mediadores como las partes implicadas deben actuar con responsabilidad, conocimiento técnico y un profundo respeto por las garantías legales que están establecidas.

Capítulo 3 Evaluación de impactos, Limitaciones y propuestas

La conciliación laboral se ha convertido en una herramienta valiosa dentro del sistema de justicia laboral colombiano, actuando como un mecanismo alternativo para resolver conflictos. En este capítulo, se lleva a cabo un análisis crítico de los principales efectos que ha tenido la conciliación, enfocándose en su eficiencia, la reducción de la carga judicial y el empoderamiento de las partes involucradas. También se abordan las limitaciones que aún persisten en su aplicación práctica. Además, se sugieren medidas concretas para mejorar su funcionamiento, asegurar la equidad en el proceso y proteger los derechos laborales, especialmente en situaciones donde hay desequilibrios de poder o falta de claridad en la normativa.

3.1 Impactos positivos de la Conciliación Laboral

Celeridad de Costos: la conciliación ayuda a reducir tanto el tiempo como los gastos en los procesos legales.

Descongestión judicial: juega un papel importante en liberar a los juzgados y acelerar el acceso a la justicia.

Control y flexibilidad: permite que las partes lleguen a acuerdos creativos que se ajusten a sus necesidades. (Ministerio de Justicia)

3.2 Limitaciones Observadas

Asimetría de información y poder: los trabajadores que no cuentan con asesoría pueden terminar aceptando acuerdos que no les benefician.

Ambigüedad sobre límites legales: hay una falta de criterios uniformes entre algunos operadores sobre lo que se puede conciliar.

Debilidades en el control del cumplimiento: el seguimiento y la ejecución de los acuerdos necesitan un fortalecimiento institucional. (Procuraduría General de la Nación), (Ministerio de Justicia)

3.3 Propuestas para mejorar la práctica conciliatoria Laboral

Protocolos claros: es fundamental crear protocolos específicos para las conciliaciones que incluyan aspectos de seguridad social, derechos colectivos y la protección de trabajadores vulnerables.

Asesoría obligatoria: se debe garantizar el acceso a asesoría gratuita o de bajo costo para los trabajadores antes de que firmen cualquier acta.

Capacitación y certificación: establecer estándares de formación continua para los conciliadores, incluyendo módulos especializados en derecho laboral.

Registro y transparencia: es necesario fortalecer el SICAAC y los registros públicos sobre actas y su cumplimiento.

Salvaguardias en conciliación virtual: se debe asegurar la identidad, la firma electrónica y la asesoría cuando se utilicen plataformas digitales. (Ministerio de Justicia), (Función Pública)

En conclusión, aunque la conciliación laboral ha logrado avances importantes en el acceso a la justicia y en la resolución rápida de conflictos, su éxito realmente depende de contar con garantías mínimas que protejan los derechos de los trabajadores. Las limitaciones que hemos identificado, como lo es la falta de asesoría adecuada, la confusión sobre los límites legales y las debilidades en las instituciones encargadas de asegurar el cumplimiento, necesitan ser abordadas a través de reformas

normativas, protocolos técnicos y políticas públicas que busquen profesionalizar y hacer más transparente el proceso de conciliación. Solo de esta manera, la conciliación podrá establecerse como un mecanismo legítimo, justo y sostenible dentro del sistema laboral colombiano.

RESULTADOS (PRINCIPALES HALLAZGOS)

Regla general: la normativa apoya la conciliación de asuntos que pueden ser negociados; sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia establecen límites para proteger los derechos laborales. (Organización de los Estados Americanos-OEA), (Corte Constitucional)

Ambigüedad en la práctica: hay diferencias en cómo diversos operadores (centros, inspectores, jueces) interpretan la conciliación de ciertos temas, lo que provoca inseguridad jurídica. (Ministerio de Justicia)

Necesidad de salvaguardias: la falta de asesoría para los trabajadores y la brecha digital en la conciliación virtual representan riesgos que pueden llevar a acuerdos desiguales. (Ministerio de Justicia), (Procuraduría general de la Nación)

DISCUSIÓN

Aunque la conciliación presenta beneficios claros en términos de eficiencia, su uso indiscriminado sin protocolos de protección bien definidos puede resultar en la externalización de responsabilidades estatales en lo que respecta a la protección social. Es crucial encontrar un balance entre fomentar la resolución voluntaria y asegurar que la transacción no implique renunciar a derechos fundamentales. La Ley 2220/2022 ofrece más herramientas, pero su implementación requiere criterios técnicos y de control para evitar la pérdida de garantías laborales. (Función Pública), (CMS Law)

CONCLUSIONES

En Colombia, la conciliación laboral es una herramienta válida y útil, pero su aplicación debe adherirse a los límites que establece la ley y la jurisprudencia para salvaguardar los derechos laborales. Hay asuntos que son claramente conciliables (como salarios e indemnizaciones negociables) y otros que necesitan más precaución o están prohibidos por ser de interés público (ciertas prestaciones y derechos

colectivos). Se requieren mejoras institucionales, protocolos, asesoría, capacitación de conciliadores y transparencia para que la conciliación sea un camino efectivo y justo.

RECOMENDACIONES (PRÁCTICAS Y DE POLÍTICA)

Desarrollar guías específicas sobre conciliación y seguridad social.

Establecer un sistema de asesoría legal gratuita para los trabajadores que participen en procesos de conciliación.

Implementar módulos de formación obligatorios en derecho laboral para los conciliadores.

Reforzar el registro y seguimiento de actas conciliatorias, utilizando indicadores públicos para medir el cumplimiento.

Regular y supervisar la conciliación virtual, asegurando la identidad, la firma y el acceso a asesoría. (Ministerio de Justicia)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Beltrán Pardo (comp.). (2022). Ley 2220 de 2022 (PDF reproducido). Consultada el 11 de agosto de 2025 en https://www.beltranpardo.com/sites/default/files/old_files/Ley-2220-de-2022.pdf. [beltranpardo.com](https://www.beltranpardo.com)

- CMS Law Firm. (2022). El nuevo Estatuto de Conciliación: Ley 2220 de 2022. Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://cms.law/es/col/publication/el-nuevo-estatuto-de-conciliacion-ley-2220-de-2022>. CMS Law

- Corte Constitucional de Colombia. (2001). Sentencia C-1292/01. Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=20010581>. Suin Juriscol

- Corte Constitucional de Colombia. (2001). Sentencia C-893/01. Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/c-893-01.htm>. Corte Constitucional

- Instituto Nacional de Conciliación y Paz (ejemplo de guía). (2025). Conciliación (PDF). Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://incp.org.co/wp-content/uploads/2025/07/Conciliacion.pdf>.

- Ley 2220 de 2022. Estatuto de Conciliación. Congreso de la República de Colombia. Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202220%20DEL%2029%20DE%20JUNIO%20DE%202022.pdf>. beltranpardo.com
- Ley 640 de 2001. Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 44.303 (24 de enero de 2001). Consultada el 11 de agosto de 2025 en https://www.oas.org/dil/esp/Ley_640_de_2001_Colombia.pdf. OEA
- Ministerio de Justicia y del Derecho (Colombia). Centros de Conciliación — Conciliación en Derecho. Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/MASC/Paginas/Conciliacion-en-Derecho.aspx>
- Ministerio del Trabajo (Colombia). (s. f.). Procedimiento Conciliaciones. Consultada el 11 de agosto de 2025 en <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59625974/Procedimiento%2BConciliaciones.pdf>. Ministerio del Trabajo
- Notaría 70 Bogotá. (n.d.). Conciliación extrajudicial (explicación práctica). Consultada el 11 de agosto de 2025, en <https://notaria70bogota.com/index.php/conciliacion/notaria70bogota.com>
- Otras herramientas doctrinales y de formación (Material de apoyo para operadores, Ministerio de Justicia). (s.f.). Consultado el 11 de agosto de 2025 en <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/caja-herramientas-mrc/Documents/assets/3-5-4-material-de-apoyo-para-los-operadores.pdf>.
- Procuraduría General de la Nación (Colombia). Cartilla: Conciliación — Preguntas frecuentes. Consultada el 11 de agosto de 2025 en https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/docs/CARTILLA_CONCILIACION_PREGUNTAS_FRECUENTES.pdf. Procuraduría General de la Nación
- Universidad de Santander (UDES). (s. f.). Guía de conciliación en materia laboral (PDF). Consultada el 11 de agosto de 2025 en https://udes.edu.co/images/carreras/cucuta/derecho/centro_de_conciliacion/Guia_Conciliacion_en_LABORAL.pdf. UDES