

TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado

Conciliación en derecho laboral colombiano

Conciliación en derecho laboral colombiano

BRAYAN BARBOSA SALAZAR

NIGER PEREA FONSECA

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

2025

Dedicatoria

Con profundo agradecimiento y orgullo, dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes han sido nuestro pilar fundamental en cada paso de este proceso.

A cada miembro de nuestras familias que, con su apoyo, comprensión y confianza, nos motivó a seguir adelante y alcanzar esta meta.

Este logro es también de ustedes, porque sin su respaldo y cariño, este camino habría sido mucho más difícil.

Con todo nuestro respeto y gratitud, ¡gracias!

Agradecimientos

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que, de alguna manera, aportaron su apoyo y dedicación para que este trabajo pudiera llevarse a cabo. A nuestros profesores y mentores, cuya guía, enseñanzas y paciencia fueron fundamentales para el desarrollo de este proyecto. Su conocimiento y dedicación me motivaron a dar siempre lo mejor de mí.

A nuestros colegas y compañeros de estudio, por compartir ideas, debates enriquecedores y momentos de aprendizaje mutuo.

A todos, nuestro más profundo agradecimiento.

Tabla de Contenido

	Pág.
Resumen	6
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Metodología de búsqueda de la información.....	8
1. Tipo de investigación	8
2. Método de investigación	8
3. Fuentes de información	8
4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	9
5. Análisis de la información.....	9
6. Limitaciones del estudio.....	9
7. Ética de la investigación.....	9
Sustentación teórica de la pregunta	10
Capítulo 1: Aspectos generales de la Conciliación.	10
Subcapítulo 1.1: Antecedentes históricos.....	10
Subcapítulo 1.2: Definición.....	12
Subcapítulo 1.2: Finalidad de la Conciliación.....	13
Subcapítulo 1.3: Contexto legal.	13
Subcapítulo 1.4: Características de la conciliación laboral.....	14
Subcapítulo 1.5: Finalidades específicas en el derecho laboral.	15
Subcapítulo 1.5: Marco Normativo.	15
Capítulo 2. Alcances y Limitaciones de la Conciliación Laboral.	17
Subcapítulo 2.1: Casos y Sentencias (Conciliaciones anuladas posteriormente).....	18
Consideraciones Generales.....	26
Subcapítulo 2.2: Análisis de Sentencias Relevantes (hitos jurisprudenciales).....	27
Capítulo 3. Conciliador	30
Subcapítulo 3.1: Definición de Conciliador.	30
Subcapítulo 3.2: Funciones del conciliador.	30

Subcapítulo 3.3: Normatividad que rige al conciliador en Colombia.	30
Subcapítulo 3.4: Requisitos para ser conciliador.	31
Conclusiones	33
Referencias	36

Resumen

La conciliación en el derecho laboral colombiano es un mecanismo alternativo mediante el cual las partes, con la intervención de un tercero neutral, buscan resolver sus conflictos sin necesidad de acudir a un proceso judicial. La jurisprudencia la reconoce como una herramienta fundamental para garantizar el acceso a la justicia, promover la participación directa de las partes y reducir la congestión en la rama judicial. A través de este mecanismo pueden solucionarse disputas individuales o colectivas entre empleador y trabajador, incluyendo aquellas surgidas por pliegos de petición. Además, la conciliación constituye un requisito de procedibilidad en conflictos sobre derechos inciertos y discutibles. Desde un enfoque cualitativo y descriptivo, se identifica su relevancia como instrumento de resolución pacífica, que genera acuerdos de obligatorio cumplimiento y cuenta con protección especial del Estado, dada su relación con derechos fundamentales (Restrepo Vergara, 2017).

Palabras clave

Conciliación, Derecho Laboral, Justicia, Relaciones Laborales, derechos ciertos, derechos inciertos.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿La conciliación como requisito de procedibilidad es la solución de conflictos sobre derechos inciertos y discutibles en la jurisdicción laboral colombiana?

“La conciliación es un mecanismo autocompositivo de resolución de conflictos, con intervención de un tercero neutral y calificado, que busca una solución ágil, voluntaria y pacífica entre las partes” (Congreso de la República de Colombia, 2022).

En Colombia, la Ley 2220 de 2022 establece que, para ciertos asuntos, la conciliación es un requisito de procedibilidad, es decir, un paso obligatorio previo a la demanda judicial. En el derecho laboral, este requisito aplica solo cuando se traten derechos inciertos y discutibles, es decir, derechos cuya existencia, cuantía o exigibilidad no están claras.

“No son conciliables los derechos mínimos legales irrenunciables (art. 53 C.P.). Pero sí se permite conciliar sobre su alcance, interpretación o reconocimiento cuando sean discutidos” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL31145-2018).

El artículo 13 de la Ley 2220 de 2022, en concordancia con el artículo 15 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, establece que la conciliación procede sobre derechos inciertos y discutibles, lo cual excluye los derechos ciertos e irrenunciables, como el salario mínimo o las prestaciones sociales legales.

La Corte Constitucional (Sentencia C-893 de 2001) validó la constitucionalidad de la conciliación como mecanismo alternativo y resaltó su importancia para garantizar el acceso a la justicia.

Corte Suprema de Justicia (SL31145-2018): Ratificó que la conciliación sobre derechos inciertos y discutibles no viola los principios protectores del derecho laboral.

La implementación obligatoria de la conciliación busca reducir la congestión judicial y promover la solución pacífica de conflictos laborales. Sin embargo, existen tensiones y debates:

- ¿Realmente se garantiza la equidad cuando una de las partes tiene mayor poder económico?
- ¿Existen riesgos de conciliaciones “forzadas” en contextos de desigualdad?

Estas preguntas abren el campo para análisis empíricos, jurisprudenciales y doctrinales.

Metodología de búsqueda de la información

1. Tipo de investigación

Investigación cualitativa de tipo jurídico-descriptivo y analítico.

- **Descriptiva**, porque busca caracterizar el marco normativo, jurisprudencial y doctrinal de la conciliación laboral.
- **Analítica**, porque examina críticamente su función como requisito de procedibilidad y su aplicación a conflictos sobre derechos inciertos y discutibles.

Esta metodología se orienta a interpretar y explicar los alcances reales y posibles efectos jurídicos y sociales de la norma. (Hernández Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista, 2014).

2. Método de investigación

Método dogmático-jurídico y hermenéutico.

- **Dogmático-jurídico**, porque se analizan normas legales, doctrina y jurisprudencia relevantes para construir el marco normativo de la conciliación en el derecho laboral colombiano.
- **Hermenéutico**, porque se interpreta el contenido de las normas y sentencias, explorando su aplicación e impacto real.

3. Fuentes de información

a) Fuentes primarias

- Normativa nacional: Constitución Política de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, Código Procesal del Trabajo, (Ley 2220, 2022), entre otras.
- Tratados y convenios internacionales de la OIT sobre mecanismos alternativos de solución de conflictos.

b) Fuentes secundarias

- Libros de doctrina laboral y procesal.
- Artículos científicos indexados en bases como Scopus, Scielo, RedALyC.

- Páginas jurídicas especializadas (Gerencie.com, Ámbito Jurídico, Servicio Legal S.A.S.).
4. Técnicas e instrumentos de recolección de información
 - Revisión documental: análisis de contenido normativo, doctrinal y jurisprudencial.
 - Entrevistas semi-estructuradas: a jueces laborales, conciliadores, abogados laborales, con el fin de obtener percepciones sobre la eficacia y desafíos de la conciliación laboral.
 5. Análisis de la información
 - Análisis jurídico-doctrinal: interpretación sistemática de las normas y sentencias.
 - Análisis temático: identificación de categorías recurrentes en los discursos (eficacia, acceso a la justicia, protección de derechos, etc.) (Taruffo, 2003).
 6. Limitaciones del estudio
 - El estudio se centra en la jurisdicción laboral colombiana y puede no ser directamente aplicable a otros sistemas jurídicos.
 - La conciliación extrajudicial informal (fuera de centros autorizados) queda excluida del análisis.
 7. Ética de la investigación
 - Se garantiza confidencialidad y anonimato a los participantes, en caso de entrevistas.
 - El análisis se realiza con criterios de rigor, imparcialidad y respeto por la pluralidad jurídica (Carbonell, 2010).

Sustentación teórica de la pregunta

La conciliación es uno de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) más relevantes en el ordenamiento jurídico colombiano. Este procedimiento ha sido promovido no solo como una herramienta para descongestionar los despachos judiciales, sino también como un mecanismo que fortalece la participación ciudadana y el acceso a la justicia. A lo largo del tiempo, la conciliación ha adquirido un rol clave en distintos ámbitos del derecho, destacándose especialmente en el derecho laboral como un medio eficaz para resolver disputas entre empleadores y trabajadores. (Ministerio de Justicia y del Derecho, s.f.)

Capítulo 1: Aspectos generales de la Conciliación.

Subcapítulo 1.1: Antecedentes históricos.

Desde una mirada histórica resulta complejo determinar con exactitud cuál de las vías para resolver conflictos surgió primero: si los mecanismos basados en el acuerdo directo entre las partes, o aquellos en los que interviene un tercero con autoridad. Sin embargo, lo que sí es claro es que la conciliación, tal como la entendemos hoy, se consolidó como respuesta a situaciones de crisis y al creciente desencanto ciudadano frente al funcionamiento de la justicia estatal.

En esta línea, el tratadista Mario Jaramillo señala que existe un malestar extendido frente al aparato judicial. Para ilustrarlo, menciona que en Estados Unidos alrededor del 84% de las personas considera insatisfactoria la actuación de sus tribunales, mientras que en América Latina apenas tres de cada diez ciudadanos confían en sus sistemas de justicia (Jaramillo, 1996). Este panorama evidencia el terreno fértil en el que surgen y se fortalecen los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Si se pretende comprender con mayor precisión cómo ha evolucionado la conciliación en Colombia, es necesario remitirse a la jurisprudencia del antiguo Tribunal Supremo del Trabajo. En su Sentencia de Casación del 15 de diciembre de 1948, dicho tribunal estableció los fundamentos

históricos, teóricos y filosóficos que dieron origen a la incorporación formal de la conciliación dentro del derecho colombiano.

La aparición de la conciliación en la legislación colombiana no fue un hecho aislado, sino el resultado de un proceso progresivo sustentado en antecedentes jurisprudenciales y normativos. Su primera incorporación se dio en el Derecho Procesal Laboral, donde la **Ley 1 de 1976** la introdujo como la “última esperanza de reconciliación” dentro de los procesos de separación y divorcio (**Ley 1, 1976**).

Posteriormente, el **Decreto 2282 de 1989** modificó el Código de Procedimiento Civil, incorporando en el artículo 101 la audiencia preliminar de conciliación para procesos verbales y ordinarios (Colombia. Congreso de la República. , 1989). Sin embargo, es con la expedición de la **Ley 23 de 1991** que se consolidan los mecanismos de conciliación como herramientas para descongestionar los despachos judiciales (Congreso de la República de Colombia. Ley 23, 1991).

El desarrollo normativo continuó con la **Ley 446 de 1998**, orientada a mejorar la eficiencia y el acceso a la justicia, modificando sustancialmente la Ley 23 de 1991. Este proceso fue reforzado con el **Decreto 1818 de 1998**, (Colombia. Presidencia de la República., 1998b), que expidió el estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos (Colombia. Congreso de la República., 1998a).

La **Ley 640 de 2001** (Colombia. Congreso de la República, 2001), introdujo una regulación integral sobre la conciliación, estableciendo requisitos, condiciones para los centros y conciliadores, y procedimientos. Esta fue complementada por el **Decreto 2511 de 1998** (Colombia. Presidencia de la República., 1998c), en el ámbito contencioso administrativo.

Finalmente, la **Ley 1285 de 2009** (Colombia. Congreso de la República. , 2009a) y su **Decreto Reglamentario 1716 de 2009** (Colombia. Presidencia de la República. , 2009b) consolidaron la conciliación como requisito de procedibilidad en acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo (Colombia, 2009a; 2009b).

La Corte Constitucional, refiriéndose al tema, ha expresado:

Estos mecanismos alternativos de solución de conflictos encuentran base constitucional no sólo en su reconocimiento expreso en el artículo 116 superior sino también en otros principios y valores constitucionales. Así, su presencia puede constituir

una vía útil, en ciertos casos, para descongestionar la administración de justicia formal, con lo cual se potencia la eficacia, celeridad y efectividad de la justicia (CP Art. 228). Además, y más importante aún, la Carta establece que un régimen democrático y participativo (CP Art. 1º), que propicia entonces la colaboración de los particulares en la administración de justicia y en la resolución de sus propios conflictos. En ese orden de ideas, es perfectamente posible que el legislador estimule la solución de conflictos directamente por los propios afectados, por medio de figuras como la conciliación o la amigable composición, o por terceros que no sean jueces, como en el caso de los árbitros o de ciertas autoridades administrativas y comunitarias. (Sentencia C-163, 1999)

Una vez expuesto el marco histórico, el cual constituye un referente fundamental para determinar los parámetros bajo los cuales se ha desarrollado la institución de la conciliación en Colombia, es pertinente avanzar hacia el análisis de los aspectos más relevantes de dicha figura. Este análisis permitirá comprender su evolución, aplicación y alcance dentro del contexto jurídico y social colombiano.

Subcapítulo 1.2: Definición

La conciliación, aunque en otros ordenamientos suele asociarse con la mediación, ha desarrollado en Colombia un significado propio. Esta particularidad se explica en gran parte porque, desde sus primeras formulaciones en el país, la figura adquirió un carácter obligatorio que no siempre se observa en otras legislaciones. Debido a ello, el concepto se consolidó rápidamente dentro del sistema jurídico nacional como un mecanismo autónomo de resolución de conflictos.

En la doctrina especializada, uno de los aportes más citados es el de **José Roberto Junco Vargas (2000)**. El autor describe la conciliación como “el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquel susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del Juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien previo conocimiento del caso, debe procurar las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y

desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada”.

Desde la perspectiva jurídica vigente, la Ley 640 de 2001 refuerza esta comprensión al establecer la obligatoriedad de la conciliación en una serie de materias específicas, particularmente en el ámbito contencioso administrativo. Asimismo, señala que los acuerdos logrados en este escenario producen efectos equiparables a los de una sentencia judicial, lo que evidencia la importancia del mecanismo dentro del ordenamiento colombiano.

Subcapítulo 1.2: Finalidad de la Conciliación.

La conciliación persigue diversos fines, tanto jurídicos como sociales:

- **Promover el acceso a la justicia** de forma eficiente, económica y oportuna.
- **Fomentar la participación ciudadana** en la resolución de sus conflictos.
- **Reducir la congestión judicial**, permitiendo que los jueces se enfoquen en casos que realmente requieren de un pronunciamiento jurisdiccional.
- **Fortalecer la cultura del diálogo y la paz**, incentivando acuerdos voluntarios.
- **Evitar la prolongación innecesaria de conflictos**, reduciendo costos emocionales, económicos y sociales para las partes involucradas.

La Corte Constitucional de Colombia ha señalado que los mecanismos alternativos de solución de conflictos cuentan con respaldo constitucional, no solo por su reconocimiento explícito en el artículo 116 de la Constitución, sino también por los principios y valores que orientan el ordenamiento jurídico. Según la Corporación, estos instrumentos pueden convertirse en una herramienta efectiva para descongestionar la justicia formal y reforzar la eficacia del sistema judicial (Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001).

Subcapítulo 1.3: Contexto legal.

En el ámbito laboral, la conciliación tiene una larga tradición, pues fue reconocida inicialmente por el extinto Tribunal Supremo del Trabajo y fortalecida a través de normativas como la Ley 1.^a de 1976, que estableció la conciliación como la última instancia para la solución de conflictos en procesos de separación o divorcio, y luego en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Decreto 2158 de 1948).

Actualmente, el Artículo 17 del Código Procesal del Trabajo establece que los jueces deben intentar la conciliación en audiencia pública antes de resolver el conflicto. Además, la Ley 640 de 2001 regula las condiciones generales para los procedimientos conciliatorios en todas las materias.

Subcapítulo 1.4: Características de la conciliación laboral

- **Voluntariedad:** Las partes deciden someterse al proceso de conciliación, aunque en algunos casos puede ser requisito de procedibilidad.
- **Gratuidad:** En la jurisdicción laboral ordinaria, la conciliación es gratuita ante jueces laborales.
- **Formalidad mínima:** Busca ser un proceso ágil y accesible.
- **Eficacia jurídica:** El acuerdo conciliatorio tiene fuerza de cosa juzgada y constituye título ejecutivo.

Para que el proceso de conciliación pueda desarrollarse adecuadamente, deben cumplirse ciertos requisitos fundamentales (Slegal Abogados, 2025):

- **Voluntad de las partes:** ambas deben aceptar participar en la búsqueda de una solución.
- **Competencia del conciliador:** quien dirige el proceso debe tener formación y conocimiento en derecho laboral para orientar la mediación de manera técnica y equilibrada.
- **Confidencialidad:** la reunión debe realizarse en un espacio privado, donde las partes puedan dialogar sin temor a divulgación de la información.
- **Imparcialidad:** el conciliador no debe tener intereses personales en el conflicto, lo que garantiza un proceso objetivo.
- **Flexibilidad:** el procedimiento permite explorar diversas alternativas y no se limita a una única vía de solución.
- **Legalidad:** cualquier acuerdo alcanzado debe ajustarse a la normativa vigente.
- **Información adecuada:** las partes deben comprender sus derechos y obligaciones para tomar decisiones informadas.

El procedimiento suele seguir una serie de etapas, que pueden resumirse así (Slegal Abogados, 2025):

1. **Identificación del conflicto:** se define con claridad la situación que origina la controversia.

2. **Convocatoria a la conciliación:** se invita formalmente a las partes; esta citación puede realizarla una entidad competente, como el Ministerio del Trabajo, o una de las partes.
3. **Reunión de conciliación:** el conciliador escucha a cada parte y recoge sus posiciones e intereses.
4. **Negociación:** se analizan y discuten las posibles alternativas para llegar a un punto de encuentro.
5. **Acuerdo:** si las partes alcanzan una solución, esta se plasma por escrito y debe ser firmada por quienes intervienen.
6. **Cumplimiento:** las partes ejecutan lo pactado en el acuerdo.

Es importante mencionar que la conciliación es un mecanismo de carácter voluntario, por lo que su eficacia depende en gran medida de la disposición de las partes para encontrar una salida consensuada.

Subcapítulo 1.5: Finalidades específicas en el derecho laboral.

- Evitar el escalamiento de conflictos laborales individuales o colectivos.
- Reintegrar rápidamente al trabajador a su ambiente laboral o resolver de forma pacífica la terminación del vínculo.
- Promover relaciones laborales armoniosas entre trabajadores y empleadores.
- Reducir costos procesales y el desgaste emocional que genera un litigio.

Subcapítulo 1.5: Marco Normativo.

El marco jurídico central es la **Ley 2220 de 2022**, normativa que adopta el Estatuto de Conciliación y organiza el Sistema Nacional de Conciliación. Esta ley entiende la conciliación como un procedimiento en el cual las personas involucradas en un conflicto buscan resolverlo directamente, con el apoyo de un tercero imparcial y capacitado que actúa como conciliador.

Capítulo 2. Alcances y Limitaciones de la Conciliación Laboral.

El trabajo de grado *Alcances de la conciliación laboral*, presentado por Omar Restrepo Vergara en la Universidad Cooperativa de Colombia en 2017, analiza el funcionamiento de la conciliación laboral como mecanismo destinado a resolver conflictos de manera pacífica dentro del ámbito jurídico colombiano. El autor estudia especialmente su aporte a la descongestión de los despachos judiciales y la fuerza obligatoria de los acuerdos que allí se alcanzan (Restrepo Vergara, 2017).

A partir del examen de diferentes casos y decisiones judiciales, Restrepo Vergara evalúa hasta qué punto los com

En síntesis, la investigación señala que este mecanismo ocupa un lugar estratégico en la administración de justicia laboral en Colombia. No obstante, también advierte la necesidad de revisar su efectividad en aquellos casos donde los acuerdos terminan siendo controvertidos o incumplidos, lo que evidencia la importancia de fortalecer la conciliación para asegurar mayor equidad y acceso a la justicia.

Respecto de su alcance jurídico, en el derecho laboral solo pueden conciliarse asuntos que involucren derechos inciertos o discutibles, dada la naturaleza irrenunciable de los derechos mínimos del trabajador. De acuerdo con Asuntos Legales (2013), únicamente cuando existen dudas sobre los hechos que sustentan la reclamación, o sobre la forma en que la ley se aplica al caso concreto, la conciliación es válida. Por el contrario, elementos como el salario mínimo o las prestaciones obligatorias no pueden ser objeto de negociación, aunque sí pueden conciliarse aspectos como el número de horas extras o el valor de determinados conceptos cuando exista controversia al respecto.

Subcapítulo 2.1: Casos y Sentencias (Conciliaciones anuladas posteriormente).

En el ámbito laboral colombiano, las actas de conciliación generalmente adquieren efectos de cosa juzgada y no pueden ser revocadas. No obstante, la jurisprudencia ha identificado

situaciones excepcionales en las que es posible solicitar su anulación judicial. A continuación se exponen los principales precedentes.

1. Conciliación ineficaz por vulneración del fuero de salud

En 2022, la Corte Constitucional declaró la ineficacia de una conciliación mediante la cual una trabajadora había suscrito la terminación del contrato pese a encontrarse en estado de debilidad manifiesta derivada de su condición de salud. La Corte consideró que el acuerdo recaía sobre derechos ciertos e indiscutibles, de carácter irrenunciable, lo que lo hacía inválido. La decisión reiteró los criterios sobre estabilidad laboral reforzada, irrenunciabilidad de derechos fundamentales y límites materiales de la conciliación cuando existe protección especial por fuero de salud (Corte Constitucional, 2022).

Como consecuencia, se ordenó el reintegro de la trabajadora o, en caso de liquidación empresarial, su inclusión en la masa de acreedores para el reconocimiento de salarios, prestaciones y aportes. La sentencia también dispuso lineamientos dirigidos al Ministerio del Trabajo para fortalecer los sistemas de seguimiento y regulación en materia de estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional, 2022).

2. Caso *SL4989-2019* — Nulidad de conciliación por alegado vicio del consentimiento

En este proceso, la Corte Suprema de Justicia resolvió el recurso de casación presentado por Guillermo Madrid Hoyos respecto de la validez de un acuerdo conciliatorio suscrito con varias empresas. El Tribunal de segunda instancia había mantenido la validez del acta al considerar que los motivos de nulidad presentados en apelación diferían de los planteados inicialmente, lo que excedía su competencia conforme al artículo 35 de la Ley 712 de 2001.

Además, no se acreditó ningún vicio del consentimiento, dado que el propio actor reconoció haber firmado el acuerdo. La Corte Suprema confirmó esta interpretación y concluyó que la sentencia del Tribunal no debía ser casada, manteniendo la validez de la conciliación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2019).

3. Nulidad de conciliación por afectación de elementos esenciales del contrato

La Corte Suprema ha señalado que las actas de conciliación pueden anularse cuando se demuestra la ausencia de capacidad, voluntad libre o cuando el acuerdo involucra un objeto o causa ilícita. Esta regla fue precisada en la sentencia *SL1407-2018*, donde la Sala Laboral indicó

que la controversia debe tramitarse mediante un proceso ordinario laboral, salvo que se trate de revisión de sumas periódicas o pensiones a cargo del tesoro público, caso en el cual procede la acción de revisión del artículo 20 de la Ley 797 de 2003 (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, 2018).

4. Caso *SL23568-2004* — Solicitud de nulidad absoluta de conciliación laboral

En este proceso, Rodrigo González Gómez buscó la nulidad de un acuerdo conciliatorio mediante el cual se había extinguido su vínculo laboral con Almacafé. El acta señalaba que la terminación se producía por mutuo acuerdo con pago de una suma conciliatoria y la declaración de paz y salvo general del trabajador. La Corte concluyó que no se configuraban las causales para invalidar el acuerdo y decidió no casar la sentencia del Tribunal de Bogotá, conservando la eficacia de la conciliación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, 2004).

5. Sentencia *SL1451-2018*

En esta decisión, la Corte declaró la nulidad de una conciliación al evidenciar que el empleador creó deliberadamente un estado de necesidad económica en el trabajador para inducirlo a renunciar a derechos laborales futuros. Dado que la suma entregada correspondía a un beneficio previamente ofrecido y no a una contraprestación real de la conciliación, el acuerdo carecía de los elementos necesarios para producir cosa juzgada.

6. Sentencia *SL1990-2018*

La Corte reiteró que la conciliación laboral es un mecanismo válido para poner fin a conflictos. Sin embargo, precisó nuevamente que puede invalidarse cuando se demuestra falta de capacidad, ausencia de voluntad libre e informada, ilicitud del objeto o causa o afectación de derechos ciertos e indiscutibles.

7. Caso Foncolpuertos

En este escándalo se descubrió la existencia de aproximadamente 30 actas de conciliación fraudulentas que buscaban el cobro irregular de más de 3.700 millones de pesos en el exterior. La Corte Suprema confirmó las condenas correspondientes y declaró la nulidad de dichas conciliaciones dada su naturaleza fraudulenta.

promisos logrados en las conciliaciones se mantienen vigentes o, por el contrario, terminan siendo modificados o anulados por los jueces. Este análisis es central para determinar la

eficacia real del mecanismo, particularmente en situaciones donde la conciliación inicial no logra resolver el conflicto y se requiere acudir a una instancia judicial posterior (Restrepo Vergara, 2017).

El autor subraya que la conciliación laboral constituye un instrumento relevante dentro del sistema jurídico, no solo porque facilita soluciones pacíficas, sino porque contribuye a la protección de derechos fundamentales, amparados tanto por normas nacionales como por estándares internacionales. Resalta, además, que los acuerdos logrados imponen obligaciones a las partes, lo que convierte a la conciliación en una alternativa eficaz frente al litigio tradicional (Restrepo Vergara, 2017).

Consideraciones Generales.

- **Vicios del consentimiento:** Cuando se demuestra que el consentimiento del trabajador fue obtenido mediante engaño, coacción o error, la conciliación puede ser anulada.
- **Objeto o causa ilícita:** Si el acuerdo conciliatorio tiene por objeto renunciar a derechos irrenunciables del trabajador o se basa en una causa ilícita, carece de validez.
- **Violación de derechos fundamentales:** La conciliación no puede ser utilizada para menoscabar derechos fundamentales del trabajador; en caso de que esto ocurra, procede su anulación. (LEGIS. Ambito Juridico, 2023).

Si bien la conciliación es una herramienta valiosa para la resolución de conflictos laborales, su validez está condicionada al respeto de los derechos fundamentales y a la ausencia de vicios en su celebración. Las sentencias mencionadas evidencian la vigilancia judicial sobre estos acuerdos y la posibilidad de su anulación cuando se apartan de los principios legales y constitucionales que rigen las relaciones laborales en Colombia.

Subcapítulo 2.2: Análisis de Sentencias Relevantes (hitos jurisprudenciales).

1. Sentencia CSJ SL1451-2018.

- Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, 2018).
- Fecha: 2018
- **Hechos:**

Un trabajador fue inducido por el empleador a firmar un acta de conciliación con la promesa de un pago que correspondía a un “premio” previamente ofrecido, no como contraprestación a la terminación del vínculo laboral. El empleador simuló una disputa y ofreció una solución económica para evitar reclamos futuros.
- **Decisión:**

La Corte declaró la nulidad de la conciliación, por haber sido producto de maniobras engañosas que afectaron el consentimiento del trabajador.
- **Fundamento:**

"Las conciliaciones que impliquen renuncia de derechos ciertos, y que se hayan producido con vicios del consentimiento, no hacen tránsito a cosa juzgada".
- **Impacto:**

Constituye un **hito** en la protección del consentimiento libre del trabajador en acuerdos conciliatorios.

2. Sentencia CSJ SL1990-2018.

- Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral. (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. , 2018).
- **Hechos:**

Se impugnó una conciliación realizada ante inspector de trabajo por parte de un extrabajador que alegó haber actuado bajo error inducido, al no conocer el verdadero alcance de los derechos que estaba transando.
- **Decisión:**

La Corte reafirmó que, si hay objeto ilícito, causa ilícita o vicios en la voluntad, la conciliación puede ser invalidada.
- **Fundamento:**

“Ni siquiera la aprobación por parte del funcionario administrativo subsana la nulidad de una conciliación basada en renunciaciones a derechos irrenunciables.”
- **Impacto:**

Clarificó que la conciliación no puede avalar transacciones sobre derechos laborales mínimos (irrenunciables), y que el control de legalidad no puede legitimar lo ilegítimo.

3. Sentencia C-893 de 2001

- **Corte Constitucional.** (Corte Constitucional de Colombia., 2001).
- Fecha: 22 de agosto de 2001
- **Contexto:**

Control constitucional de normas sobre mecanismos alternativos de solución de conflictos, incluyendo la conciliación.
- **Decisión:**

La Corte declaró exequibles las normas que permiten la conciliación en asuntos laborales, pero restringió su validez a derechos inciertos y discutibles.
- **Fundamento:**

“Los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores no pueden ser objeto de conciliación ni transacción.”

- **Impacto:**

Sentó un precedente constitucional que guía a jueces y conciliadores: no todo puede conciliarse, y el poder del consentimiento está limitado por la función protectora del derecho laboral.

4. Caso Foncolpuertos (Fallos penales y administrativos, múltiples decisiones)

- **Fiscalía General de la Nación.** (Fiscalía General de la Nación, 2006).

- **Hechos:**

Simulación de actas de conciliación falsas para cobrar millonarias indemnizaciones al Estado. Se trató de un caso masivo de fraude documental y procesal.

- **Decisión:**

Las autoridades judiciales anularon las conciliaciones falsas, y los implicados fueron condenados penalmente.

- **Impacto:**

Hito que mostró los riesgos del uso fraudulento de la figura conciliatoria en procesos laborales y su necesidad de control riguroso.

Conclusiones del análisis jurisprudencial

Las conciliaciones laborales no son absolutas: su validez depende del respeto a principios fundamentales como la irrenunciabilidad de derechos y la libertad del consentimiento.

La Corte Suprema y la Corte Constitucional han trazado una línea clara: solo los derechos inciertos y discutibles pueden ser objeto de conciliación.

El control de legalidad del conciliador no exonera el análisis judicial posterior: especialmente cuando se trata de proteger al trabajador como parte débil.

El consentimiento viciado y el objeto ilícito son causas comunes de nulidad: lo que exige que las actas de conciliación sean claras, informadas y proporcionales.

Capítulo 3. Conciliador

Subcapítulo 3.1: Definición de Conciliador.

En el ámbito laboral colombiano, el conciliador es un tercero ajeno al conflicto, con formación y neutralidad, cuya misión consiste en orientar a las partes para que construyan por sí mismas una salida consensuada a su desacuerdo. Su intervención no implica decidir ni imponer una solución —como lo haría un juez—, sino facilitar el diálogo, formular alternativas y velar porque cualquier acuerdo respete la normativa vigente y las garantías laborales, especialmente las del trabajador, que suele encontrarse en situación de mayor vulnerabilidad (Congreso de la República, Ley 640 de 2001, 2001).

Subcapítulo 3.2: Funciones del conciliador.

Según la legislación vigente, el conciliador: (Congreso de la República. Ley 2220 de 2022, 2022).

1. Escucha y entiende los intereses de ambas partes.
2. Guía la negociación, proponiendo fórmulas justas de arreglo si las partes no llegan a una solución por sí mismas.
3. Debe actuar con imparcialidad, sin favorecer a ninguna parte.
4. Garantiza la legalidad del acuerdo, es decir, que no se violen derechos fundamentales ni normas laborales.
5. Formaliza el acuerdo, que tendrá efectos de cosa juzgada y constituye título ejecutivo.

Subcapítulo 3.3: Normatividad que rige al conciliador en Colombia.

El ejercicio de la conciliación laboral se encuentra respaldado por un conjunto amplio de normas. La Ley 640 de 2001 regula de manera general la conciliación, sus principios, el proceso, los requisitos y la formación de conciliadores, especialmente en sus artículos 1 a 20. La Ley 2220 de 2022, que adopta el Estatuto de Conciliación, crea el Sistema Nacional de Conciliación y define con mayor precisión las funciones, calidades y procesos de registro de los conciliadores, reforzando además su papel como requisito de procedibilidad en algunos asuntos. El Código Procesal del

Trabajo y de la Seguridad Social (D. 2158 de 1948) ordena, en su artículo 17, que el juez laboral promueva la conciliación antes de resolver el litigio. La Ley 1563 de 2012, aunque reguladora del arbitraje, incorpora principios compatibles con la conciliación extrajudicial. Los decretos reglamentarios —como el Decreto 1829 de 2013 y el Decreto 1069 de 2015— precisan aspectos operativos de los centros y del sistema de justicia alternativa. Finalmente, instrumentos internacionales, especialmente convenios de la OIT, respaldan el uso de métodos alternativos de resolución de conflictos siempre que protejan los derechos de los trabajadores.

Subcapítulo 3.4: Requisitos para ser conciliador.

Según la Ley 640 de 2001 y la Ley 2220 de 2022, los conciliadores deben:

- Estar formados y certificados por un centro de conciliación autorizado por el Ministerio de Justicia.
- Inscribirse en el Registro Único de Conciliadores.
- Cumplir con requisitos de idoneidad, ética e imparcialidad.
- Estar sujetos a régimen disciplinario si incumplen su rol.

En la siguiente tabla se presentan las principales funciones del conciliador laboral en Colombia, junto con el soporte normativo correspondiente, conforme a las leyes, decretos y jurisprudencia vigentes:

Tabla 1. Funciones del Conciliador Laboral y su Soporte Normativo.

Función del Conciliador	Norma que la respalda
Actuar como tercero neutral, imparcial y calificado en el proceso de conciliación	Ley 640 de 2001, art. 1 y 4; Ley 2220 de 2022, art. 5 y 19
Facilitar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo voluntario	Ley 640 de 2001, art. 5; Ley 2220 de 2022, art. 3
Proponer fórmulas de solución si las partes no logran acuerdos por sí mismas	Ley 640 de 2001, art. 5; Ley 2220 de 2022, art. 6

Garantizar que el acuerdo no vulnere derechos irrenunciables del trabajador	Constitución Política, art. 53; Sentencia C-893/01; Ley 2220 de 2022, art. 13
Verificar que el objeto del acuerdo sea legal y que las partes actúen con consentimiento libre e informado	Ley 640 de 2001, art. 4 y 6; Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1451-2018
Formalizar el acuerdo mediante acta con fuerza de cosa juzgada y título ejecutivo	Ley 640 de 2001, art. 11; Ley 2220 de 2022, art. 23
Conocer los límites de conciliación sobre derechos inciertos y discutibles	Ley 2220 de 2022, art. 13; Código Procesal del Trabajo, art. 15
Respetar la confidencialidad, voluntariedad, legalidad y buena fe en el proceso	Ley 640 de 2001, arts. 4 y 8; Ley 2220 de 2022, arts. 6 y 7
Estar debidamente capacitado y registrado para ejercer la función conciliadora	Ley 640 de 2001, art. 18; Ley 2220 de 2022, art. 31; Decreto 1069 de 2015, arts. 2.2.4.1.1.1 a 2.2.4.1.4.1

Fuente: Tabla elaborada por el autor con base en la Ley 640 de 2001, la Ley 2220 de 2022 y otras disposiciones normativas (ver Referencias).

Conclusiones

La conciliación en el ámbito laboral colombiano constituye un instrumento esencial dentro del sistema de acceso a la justicia. Su incorporación como requisito previo a la demanda ha permitido reducir la carga judicial y fomentar la resolución dialogada de controversias, especialmente aquellas relacionadas con derechos cuya existencia o alcance no es del todo claro.

La validez jurídica de este mecanismo depende de que el trámite se desarrolle con plena voluntariedad de las partes, respeto por la legalidad y absoluta imparcialidad del conciliador. Siempre que estos elementos se cumplan, el acuerdo resultante adquiere efectos de cosa juzgada y se convierte en un título ejecutivo, conforme a lo previsto en la Ley 640 de 2001 y en el Estatuto de Conciliación contenido en la Ley 2220 de 2022.

Es importante advertir que no toda materia laboral puede someterse a conciliación. Los derechos mínimos e irrenunciables —como el salario mínimo, las prestaciones sociales obligatorias o la afiliación al sistema de seguridad social— están excluidos de este espacio de negociación. La figura se aplica únicamente frente a situaciones que permitan discusión razonable sobre la existencia, cuantía o exigibilidad de un derecho.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que un acuerdo conciliatorio puede ser dejado sin efectos cuando se demuestra la existencia de irregularidades como vicios del consentimiento, renuncia a derechos fundamentales o acuerdos contrarios al orden público laboral. Estos precedentes evidencian la necesidad de un control estricto tanto por parte del conciliador como del juez que conozca posteriormente del asunto.

Aunque la conciliación laboral es una herramienta valiosa, no está exenta de riesgos. Su uso inadecuado puede favorecer prácticas que vulneren derechos de los trabajadores. Por ello, resulta esencial fortalecer la formación de quienes ejercen la función conciliadora y promover que las partes participen de manera informada y consciente, evitando presiones o acuerdos desventajosos.

El análisis de la jurisprudencia demuestra que las altas cortes han mantenido una interpretación coherente: la validez de un acuerdo conciliatorio está subordinada al respeto por los

principios de irrenunciabilidad, buena fe y consentimiento libre e informado. Sin estas garantías, la conciliación pierde legitimidad.

A partir de lo anterior, es posible afirmar que la conciliación como requisito de procedibilidad cumple una función positiva dentro de los conflictos relacionados con derechos inciertos y discutibles. Sin embargo, su eficacia práctica depende de la correcta aplicación de la normativa, la ética del conciliador y la protección efectiva de la parte más vulnerable de la relación laboral.

En relación con la pregunta orientadora —¿la conciliación como requisito de procedibilidad constituye una solución adecuada para los conflictos sobre derechos inciertos y discutibles en la jurisdicción laboral colombiana?— la respuesta es afirmativa, por las siguientes razones:

- Facilita un acceso más rápido, económico y pacífico a la justicia, permitiendo que empleadores y trabajadores alcancen acuerdos sin necesidad de un proceso judicial completo.
- Cuenta con respaldo normativo en la Ley 640 de 2001 y la Ley 2220 de 2022, que fijan su obligatoriedad en determinados casos y limitan su uso a controversias que no comprometan derechos laborales irrenunciables.
- La Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han reconocido su constitucionalidad y utilidad, siempre que no implique renuncia de derechos ciertos. También han resaltado su importancia para descongestionar los despachos judiciales y fortalecer la resolución autónoma de conflictos.
- Resulta idónea cuando existen dudas razonables sobre la existencia o alcance de un derecho, como ocurre en reclamaciones por horas extras, recargos o pagos variables. Es precisamente este tipo de controversias las que la doctrina y la ley denominan *derechos inciertos y discutibles*.
- No obstante, su efectividad depende de que el proceso conciliatorio sea transparente, informado y libre de presiones. La existencia de decisiones judiciales que han declarado la nulidad de acuerdos por irregularidades demuestra la necesidad de asegurar un escenario equilibrado para ambas partes.

En síntesis, la conciliación es un mecanismo legítimo para resolver disputas laborales sobre derechos inciertos y discutibles, pero su éxito exige un ejercicio responsable por parte del conciliador y un marco regulatorio que garantice el respeto a los principios de irrenunciabilidad, legalidad y buena fe.

La respuesta fue elaborada con apoyo de ChatGPT (OpenAI, 2025), tomando como base el análisis del documento proporcionado por el autor.

Referencias

- Asuntos Legales. (01 de 08 de 2013). *La Conciliación en Temas laborales*. Obtenido de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/carolina-porras-506661/la-conciliacion-en-temas-laborales-2045636>
- Carbonell, M. (2010). *Cómo hacer una tesis de derecho*. . México: Editorial Porrúa.
- Colombia. Congreso de la República. (2001). *Ley 640 de 2001. Por la cual se reglamenta la conciliación*. Bogotá.
- Colombia. Congreso de la República. . (1989). *Decreto 2282 de 1989. Por el cual se modifica el Código de Procedimiento Civil*. Bogotá. D.C.
- Colombia. Congreso de la República. . (2009a). *Ley 1285 de 2009. Por la cual se reforma la Ley 270 de 1996 – Estatuto de la Administración de Justicia*. Bogotá D.C.
- Colombia. Congreso de la República. (1998a). *Ley 446 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre descongestión, eficiencia y acceso a la justicia*. Bogotá D.C.
- Colombia. Presidencia de la República. . (2009b). *Decreto 1716 de 2009. Por el cual se reglamenta la conciliación como requisito de procedibilidad en lo contencioso administrativo*. Bogotá D.C.
- Colombia. Presidencia de la República. (1998b). *Decreto 1818 de 1998. Por el cual se expide el estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos*. Bogotá D:C:.
- Colombia. Presidencia de la República. (1998c). *Decreto 2511 de 1998. Por el cual se reglamenta la conciliación extrajudicial en materia contencioso administrativa*. Bogotá D.C.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1. (1976). *Por la cual se dictan normas sobre matrimonio civil y separación de cuerpos*. Bogotá D:C:.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 23. (1991). *Por la cual se crean mecanismos de descongestión de los despachos judiciales*. Bogota D.C.

Congreso de la República. Ley 2220 de 2022. (2022). *Ley 2220 de 2022: Por medio de la cual se expide el Estatuto de Conciliación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 52.015.* Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202220%20DEL%2030%20DE%20JUNIO%20DE%202022.pdf>

Congreso de la República. Ley 640 de 2001. (2001). *Ley 640 de 2001: Por la cual se reglamenta la conciliación. Diario Oficial No. 44.397.* Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5633>

Corte Constitucional de Colombia. (2001). *Sentencia C-893 de 2001.* Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/>

Corte Constitucional de Colombia. (10 de Octubre de 2022). *Ineficaz conciliación que terminó contrato de trabajo a pesar de fuero por salud. Ámbito Jurídico.* Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/ineficaz-conciliacion-que-termino-contrato-de-trabajo-pesar-de-fuero-por-salud>

Corte Constitucional. Sentencia C-893 de 2001. (2001). *Sentencia C-893 de 2001.* Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/>

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL23568-2004. DMS Jurídica. (2004). *Sentencia SL23568-2004. DMS Jurídica.* Obtenido de https://www.dmsjuridica.com/JURISPRUDENCIA/SALA_LABORAL/docs/2004/23568.html

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL4989-2019. (2019). *Procuraduría General de la Nación.* Obtenido de https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/docs/csj_scl_sl4989_2019_2019.htm

Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-14072018 (52162). (18 de Abril de 2018). *Sentencia SL-14072018.* Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/en-estos-eventos-puede-ordenarse-judicialmente-la>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018). *Sentencia SL1451-2018.* Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/>

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. . (2018). *Sentencia SL1990-2018*. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/>
- Fiscalía General de la Nación. (2006). *Informe sobre el caso Foncolpuertos*. Obtenido de <https://www.fiscalia.gov.co/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Jaramillo, M. (1996). *Justicia por Concenso. Introducción a los Sistemas Alternos de Solución de Conflictos*. Bogotá D.C.: Institución Universitaria Sergio Arboleda . Serie Investigaciones.
- Junco Vargas, J. R. (2000). *La Conciliación Aspectos Sustanciales y Procesales*. Bogotá D.C.: Juridica Radar Eiciones. Tercera Edición. .
- LEGIS. Ambito Juridico. (17 de 02 de 2023). *¿Cómo se cuestiona la validez de un acuerdo conciliatorio laboral?* Obtenido de https://www.ambitojuridico.com/noticias/administrativo/como-se-cuestiona-la-validez-de-un-acuerdo-conciliatorio-laboral?utm_source=chatgpt.com
- Ley 2220. (30 de Junio de 2022). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188766>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Ministerio de Justicia y del Derecho. ((s.f.)). *Conciliación en Derecho. Recuperado el 4 de junio de 2025*. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/MASC/Paginas/Conciliacion-en-Derecho.aspx>
- Procuraduría General de la Nación. (21 de 05 de 2025). *Guía General de Intervención*. Obtenido de https://apps.procuraduria.gov.co/gi/gi/conciliacion_materia_laboral.html?utm_source=chatgpt.com
- Restrepo Vergara, O. (2017). *Alcances de la conciliación laboral (Tesis de pregrado)*. Obtenido de Universidad Cooperativa de Colombia, Facultad de Derecho, Derecho, Medellín y Envigado: <http://repository.ucc.edu.co/handle/ucc/10556>
- Sentencia C-163. (1999). *Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero*. Bogotá D.C.

Slegal Abogados. (19 de 05 de 2025). *Conciliación en Materia Laboral en Colombia*. Obtenido de https://serviciolegal.com.co/es/blog/conciliacion-en-materia-laboral-en-colombia?utm_source=chatgpt.com

Taruffo, M. (2003). *El análisis del razonamiento jurídico*. Bogotá D.C.: Universidad Externado de Colombia.