



El empleo
es de todos

Mintrabajo

CIRCULAR INTERNA No. 0044

PARA: DIRECTORES TERRITORIALES, JEFES DE UNIDADES ESPECIALES, COORDINADORES E INSPECTORES DEL TRABAJO

DE: MINISTRA DEL TRABAJO

FECHA: 22 JUL 2019

En consideración al gran número de procesos laborales que se presentan en la actualidad y teniendo en cuenta la imperante necesidad de fortalecer los mecanismos alternativos de solución de conflictos, se hace ineludible que el Ministerio del Trabajo promueva la conciliación en materia laboral, como herramienta eficaz para prevenir o dar soluciones viables y justas a los conflictos del trabajo de manera pacífica, sana y transparente.

Así, la conciliación en materia laboral llevada a cabo por parte de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se convierte en un instrumento que permite la sana convivencia y legitima el sistema democrático, al promover la consecución de los fines del Estado Social de Derecho y brindar seguridad jurídica a empresarios y trabajadores, dentro del marco de la legalidad y la equidad laboral.

De ese modo, con el desarrollo de conciliaciones en materia laboral a petición conjunta de las partes, se robustece el papel de este Ministerio como guardián de los derechos laborales y del ordenamiento jurídico colombiano, en tanto que la conciliación es fuente de paz y de seguridad jurídica.¹

I. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES

El fundamento constitucional de la conciliación en materia laboral encuentra sus cimientos en el artículo 53 de la Constitución Política, que indica que son principios mínimos fundamentales de la norma laboral, las "*facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles*".

De ese modo, los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo consagran que corresponde al Ministerio del Trabajo la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas laborales, así como la facultad de los Inspectores de Trabajo para actuar como *conciliadores* en los asuntos de carácter laboral que versen sobre derechos individuales y controversias cuya decisión no esté atribuida a los jueces de la República.

¹ En providencia SL2503-2017, 15 feb. 2017, 47060, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló:

"[...] para la jurisprudencia la conciliación es un instituto jurídico concebido como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y seguridad jurídica".

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



En igual sentido, el artículo 19 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone que *“La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda”*.

Seguidamente, de conformidad con la R092/1951 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios del año 1951, de la Organización Internacional del Trabajo, el fin de las conciliaciones voluntarias es *“[...] contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.”* Asimismo, sugiere que en las conciliaciones *“El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.”* (Subrayas fuera del texto original)

El Decreto 1069 de 2015, en el Artículo 2.2.4.3.2.1 establece que en materia laboral *“se entienden como asuntos conciliables, todos los conflictos jurídicos de trabajo que se tramitan como procesos ordinarios de única o de primera instancia”*.

Que el citado Decreto, en su artículo 2.2.4.3.2.8 dispone: *“Los acuerdos conciliatorios adelantados ante los respectivos conciliadores harán tránsito a cosa juzgada y, el acta de conciliación prestará mérito ejecutivo, en los términos de los artículos 78 del Código Procesal del Trabajo y 66 de la Ley 446 de 1998”*.

De otro lado, el artículo 28 de la Ley 640 de 2001 *“Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones”*, sobre la conciliación extrajudicial en materia laboral dispone:

“La conciliación extrajudicial en derecho en materia laboral podrá ser adelantada ante los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales”.
(subrayado fuera del texto original).

A su vez, el artículo 3º numeral 3º de la Ley 1610 de 2013, *“Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral”*, consagra como actividad principal de las inspecciones de trabajo y seguridad social, el ejercer la *-Función Conciliadora-*, en virtud de la cual *“corresponde a estos funcionarios intervenir en la solución de los conflictos laborales de carácter individual y colectivo sometidos a su consideración, para agotamiento de la vía gubernativa y en aplicación del principio de economía y celeridad procesal”*.

Con base en lo anterior, la Resolución 02143 del 28 de mayo de 2014 proferida por el Ministerio del Trabajo, *“Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo”* estableció en su artículo 2º literal b) numeral 1 y en el artículo 7º numeral 23, que corresponde a los Coordinadores del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliación, y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, respectivamente, *“Realizar audiencias de conciliación”*.



Por otro lado, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y en particular lo establecido en la Sentencia C-160 de 1999, establece las características de la conciliación, a saber:

“a) Es un instrumento de autocomposición de un conflicto, por la voluntad concertada o el consenso de las partes. Por consiguiente, es de la esencia de la conciliación que las partes en conflicto, con la intervención del conciliador, lleguen a un acuerdo que o bien implica el reconocimiento o la aceptación por una de ellas de los posibles derechos reclamados por la otra, o la renuncia recíproca de pretensiones o intereses que se alegan por aquellas (...)”. (Subrayas fuera del texto original).

Así las cosas, la conciliación ante el Ministerio del Trabajo, es reconocida como un mecanismo idóneo para la descongestión de la jurisdicción en esta especialidad cuando es voluntad de las partes llegar a un acuerdo, salvo que se esté en presencia de derechos ciertos e indiscutibles.

Por lo tanto, se emite, para que se realicen las conciliaciones laborales en todas las Direcciones Territoriales, el siguiente:

II. INSTRUCTIVO PARA INSPECTORES DE TRABAJO

1. GLOSARIO

- a. **Conciliación:** De conformidad con lo establecido en la normativa, la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismos la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. Como se desprende de sus características, el acuerdo al que se llega entre las partes resuelve de manera definitiva el conflicto que las enfrenta, evitando que las mismas acudan ante el juez para que éste decida la controversia.
- b. **Petición conjunta de las partes:** Con la finalidad de delimitar el campo de aplicación del presente instructivo, se entiende como -petición conjunta de las partes- a la solicitud bilateral y de mutuo consentimiento que realizan tanto el empleador como el trabajador ante el Ministerio del Trabajo, para que un Inspector de Trabajo tras conocer sus planteamientos y posiciones, si resulta procedente, permita dirimir sus controversias a través de una conciliación.
- c. **Clases de conciliación:** Conforme a la Ley 640, artículo 3°, la conciliación puede ser judicial, si se realiza dentro de un proceso judicial, o extrajudicial, si se realiza antes o por fuera de un proceso judicial. Igualmente, la conciliación puede ser en equidad o en derecho. Las conciliaciones que se presentan ante el Ministerio del Trabajo son conciliaciones en derecho, teniendo en cuenta que se debe fundar en las reglas jurídicas aplicables al caso en concreto.
- d. **Conciliador:** Para el caso, corresponde al Inspector del Trabajo, quien se constituye como un tercero neutral, calificado e imparcial, encargado de orientar el proceso



conciliatorio respetando las formalidades legales, e instando a las partes a llegar a un acuerdo por medio del cual puedan solucionar sus conflictos.

- e. **Derechos ciertos e indiscutibles:** La Sentencia de la Corte Suprema de Justicia con radicado CSJ AL 29332 del 14 de diciembre de 2007 precisó el concepto de derecho cierto e indiscutible así:

"[...] Lo que hace , que un derecho sea indiscutible es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, impuesta tanto por el constituyente de 1991 como por el legislador, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales". (Negrilla fuera de texto).

- f. **Sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud:** Para dar aplicación a lo preceptuado en el presente instructivo, se tendrá en cuenta lo dispuesto por la H. Corte Constitucional en Sentencia T – 041 de 2019 que sobre el particular, definió lo siguiente:

"[...] ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: "(i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada' [...]" (Resaltado fuera de texto).

2. ASUNTOS CONCILIABLES

En concordancia con la ley y los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, de conformidad a su vocación misional, el Ministerio del Trabajo, en su posición de garante, debe ejercer una vigilancia cuidadosa frente a las hipótesis que se presenten para ser conciliadas en materia laboral, evitando que con el uso indebido de esta figura se pueda llegar a vulnerar las garantías mínimas y las prerrogativas legales que les asisten a los trabajadores, poniendo de presente que el Inspector de Trabajo en este tipo de conciliaciones, cumple un papel esencial para la consecución del acuerdo y la dirección del proceso.

En razón de ello, se aplicarán las siguientes consideraciones:



1. De conformidad a lo establecido en el artículo 28 de la Ley 640 de 2001 y el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo podrán realizar conciliaciones en **todos los asuntos susceptibles de conciliación en materia laboral**, esto es, en todos los conflictos jurídicos de trabajo susceptibles de ser tramitados como procesos ordinarios de única o de primera instancia.
2. Cuando se discuta razonablemente la naturaleza jurídica del vínculo, los Inspectores de Trabajo podrán realizar conciliaciones laborales de conflictos que surjan con motivo o en desarrollo de los contratos de prestación de servicios o cualquier otra forma de contratación civil o comercial.
3. Los honorarios que sean fruto de los contratos de prestación de servicios o cualquier otra forma de contratación civil o comercial.
4. Teniendo en cuenta la jurisprudencia aplicable², cuando la solicitud de conciliación a petición conjunta de las partes, verse sobre la terminación del contrato de trabajo de una persona en condición de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, los Inspectores de Trabajo podrán realizar la conciliación a solicitud conjunta de las partes, verificando ante todo los siguientes requisitos mínimos señalados por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia reiterada T-217 de 2014, a saber:
 - a. Indagar a las partes por las razones por las cuales se considera que el trabajador está en condición de discapacidad.
 - b. Cerciorarse de que el trabajador conozca las protecciones constitucionales y legales que le asisten en razón a su condición de salud.
 - c. Que el trabajador manifieste de manera espontánea e inequívoca que su voluntad de conciliar es libre y exenta de vicios.

En esta hipótesis, en el Acta de Conciliación deberá quedar constancia escrita que el motivo para dar por terminado el contrato no está relacionado con la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta del trabajador por razones de salud y que el Inspector de Trabajo ha informado al trabajador sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada, conforme a lo previsto en la Ley 361 de 1997 y la Ley 618 de 2013 y las demás normas pertinentes.

5. Tratándose de trabajadores oficiales, son susceptibles de conciliación los asuntos derivados de su relación contractual con la administración que no conlleven a la vulneración de derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables.

² Por ser pertinente, se indica lo establecido por la H. Corte Suprema de Justicia en sentencia Rd. SL 10249 de 2017 que sobre el concepto de estabilidad laboral indicó: "(...) *Para el caso concreto, es imperioso precisar que el concepto genérico de «estabilidad laboral» que acusa el censor de tener la connotación de derecho cierto e indiscutible, realmente no lo es tal, comoquiera que se trata de un principio propio de las leyes del trabajo que se manifiesta de diversas maneras en las relaciones laborales, sin que necesariamente pueda ser confundido con la naturaleza indefinida de un vínculo contractual, la antigüedad en el empleo o la imposibilidad de ser removido el trabajador del mismo, por cualquiera de las causales legales*".



3. ASUNTOS NO CONCILIABLES

El Ministerio del Trabajo no está facultado para avalar conciliaciones en ámbitos no permitidos por la Constitución o la Ley, por corresponder a *derechos ciertos e indiscutibles* tales como: salarios, descansos obligatorios, prestaciones sociales, dotaciones, cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, entre otros, los cuales no son susceptibles de conciliación. En general, conforme lo dispuesto en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, debe tenerse en cuenta que *“las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.”*

Las circunstancias especiales que gozan de una amplia protección jurisprudencial, como el fuero de maternidad, el fuero sindical, o la estabilidad laboral de las madres o padres cabeza de familia y padre con pareja en estado de embarazo, tampoco serán objeto de conciliación ante el Ministerio del Trabajo.

Los beneficios o prestaciones extralegales establecidas en convenciones o pactos colectivos que deriven en un derecho irrenunciable para el trabajador.

Finalmente, las indemnizaciones por causa de accidentes de trabajo o enfermedades de carácter laboral no son susceptibles de ser conciliadas, así como tampoco la calificación del origen, ni de la patología sufrida por el trabajador.

4. REQUISITOS FORMALES PREVIA ATENCIÓN DE CONCILIACIONES EN MATERIA LABORAL

Para la realización de conciliaciones en materia laboral, el Inspector del Trabajo desplegará especial diligencia y cuidado en salvaguardar la protección de los derechos y garantías de los trabajadores, de manera especial sus derechos ciertos e irrenunciables.

Los funcionarios competentes no deben dilatar injustificadamente el trámite de conciliaciones laborales presentadas de manera voluntaria, el cual debe realizarse de manera pronta y conforme a las exigencias y formalismos establecidos en la ley. (Decreto 1069 de 2015 – DUR del Sector Administrativo Del Sector Justicia y del Derecho) De ese modo, el Inspector de Trabajo deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. El empleador y el trabajador deben realizar la solicitud de conciliación ante la Dirección Territorial del lugar donde se vaya a celebrar la diligencia.
2. Una vez radicada la solicitud será asignada a uno de los Inspectores de Trabajo del Grupo de Resolución de Conflictos -RCC- del Ministerio del Trabajo según los turnos establecidos.
3. El Inspector de Trabajo citará a las partes interesadas por el mecanismo más expedito y eficaz a la audiencia de conciliación que se realizará exclusivamente en las instalaciones



del Ministerio del Trabajo. Se prohíbe la realización de audiencias de conciliación en hoteles o sedes sociales pagadas o sugeridas por el empleador.

Si de conformidad con la ley, el asunto que las partes manifiestan en su solicitud es conciliable, la audiencia de conciliación deberá intentarse en el menor tiempo posible y, en todo caso, en concordancia con lo establecido en la legislación, tendrá que surtirse dentro de los tres (3) meses siguientes a la presentación de la solicitud. Las partes por mutuo acuerdo podrán prolongar este término.

Cuando la solicitud comprenda más de un trabajador y si el caso lo amerita, se realizarán audiencias separadas para decidir cada situación en particular.

4. El Inspector de Trabajo dirigirá libremente el trámite de la conciliación voluntaria guiado por los principios de imparcialidad, equidad, justicia y legalidad.

Las partes deberán asistir personalmente a la audiencia de conciliación y podrán hacerlo junto con su apoderado. Con todo, en aquellos eventos en los que el domicilio de alguna de las partes no esté en el municipio del lugar donde se vaya a celebrar la audiencia o alguna de ellas se encuentre por fuera del territorio nacional, la audiencia de conciliación podrá celebrarse con la comparecencia de su apoderado debidamente facultado para conciliar, aun sin la asistencia de su representado.

5. Para el desarrollo de la diligencia de conciliación, se deberán solicitar los siguientes documentos:

- a. Documentos de identificación de las partes.
- b. Poder especial en caso de que las partes actúen a través de apoderado, cuando el domicilio de alguna de las partes no esté en el municipio del lugar donde se vaya a celebrar la audiencia
- c. Certificado de Existencia y Representación Legal del empleador con una vigencia no mayor a 30 días. (cuando sea del caso)
- d. Constancias de pagos al día del Sistema Integral de Seguridad Social del Trabajador, correspondiente a los últimos tres (3) meses anteriores a la solicitud.
- e. Los soportes de los hechos que pretendan hacer valer.

6. En la respectiva Audiencia, el Inspector de Trabajo indagará oralmente a las partes sobre la certeza de la información suministrada y verificará la existencia de la voluntad de conciliar del trabajador; a su vez deberá cerciorarse del conocimiento por parte del empleador del estado de salud del trabajador; de todo lo cual se dejará constancia en el acta de conciliación.

El Inspector, concederá el uso de la palabra a cada una de las partes por el término que considere necesario, para la debida exposición de los hechos alegados y sus pretensiones. Los interesados podrán justificar sus posiciones con los medios de prueba que consideren.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868



7. Si los interesados no acogen las fórmulas de arreglo propuestas por ellos, el Inspector de Trabajo podrá proponer las que considere pertinentes y procedentes para la solución de la controversia, las cuales pueden ser admitidas o no por las partes.

8. Siempre que se cumplan los requisitos detallados en este instructivo, el Inspector de Trabajo evaluará cada caso en particular y **aprobará o rechazará** el asunto sometido a su consideración, advirtiendo a las partes que la conciliación efectuada presta mérito ejecutivo y hace tránsito a cosa juzgada, de conformidad con la ley.

9. Si hubiere acuerdo se elaborará un Acta que contenga, entre otras, la identificación de quienes intervinieron en la audiencia, los hechos, el objeto de la conciliación, así como las propuestas presentadas, el contenido, extensión y modalidades del acuerdo logrado, manifestando en forma *clara, expresa y determinada* las obligaciones a cargo de cada una de las partes. El acta será suscrita por quienes intervinieron y por el Inspector del Trabajo que actuó como conciliador.

10. Si el acuerdo es parcial, se dejará constancia de ello, precisando los puntos que si fueron materia de arreglo y aquellos que no lo fueron, advirtiendo a los interesados su derecho de acudir ante la Jurisdicción Laboral si así lo consideran.

11. Si no fuere posible acuerdo alguno, el Inspector del Trabajo emitirá la correspondiente constancia, advirtiendo a los interesados su derecho de acudir ante la Jurisdicción Laboral si así lo consideran.

12. En todo caso, los Directores Territoriales o Jefes de Oficinas Especiales designarán, de acuerdo con la disponibilidad del recurso humano y el flujo de solicitudes, al menos un (1) Inspector de Trabajo de turno cada día de la semana, para atender las audiencias de conciliación de las solicitudes radicadas de manera conjunta y con el consentimiento de todas las partes interesadas.

5. DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE LA CONCILIACIÓN, EL ARBITRAJE Y LA AMIGABLE COMPOSICIÓN -SICAAC- DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO DE COLOMBIA:

Es el Software que constituye los actuales sistemas SIC (Sistema de Información de la Conciliación) y SECIV (Sistema Electrónico para ejercer Control, Inspección y Vigilancia) administrados por el Ministerio de Justicia y del Derecho para la gestión de la información relacionada con operación de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos – MASC.

En el SICAAC se registra, gestiona y consulta toda la información requerida por el Ministerio de Justicia y del Derecho respecto de los métodos alternativos de solución de conflictos.

Por lo anterior y considerando que el Ministerio del Trabajo a través de los Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social realizan conciliaciones en derecho; se hace necesario que los funcionarios que desarrollen su labor como conciliares, ingresen al link.
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfGcOHYRAIUX6eGuOqaFAzOHPiuJrQQzdkn>



El empleo
es de todos

Mintrabajo

0044

[RyzKiTG2XcaY5rA/viewform](#) y diligencien el formulario suministrado por el Ministerio de Justicia para ingresar la información relacionada con la diligencia de conciliación realizada.

Esta información debe ser cargada independientemente del trámite interno relacionado con el archivo documental de la Entidad en donde se conservará el acta o constancia respectiva, con sus anexos pertinentes.

Con toda atención,

22 JUL 2019

ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS
Ministra del Trabajo

Elaboró: E. Guevara

Revisó: J. Cardozo – A. Delgado – Angela C.

Aprobó: C. Baena

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

