

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 1 de 21

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

Samantha Zapata Bernal
szapatab@correo.iue.edu.co

Sara Londoño Castaño
slondonoca@correo.iue.edu.co

2024

Resumen: En este artículo se analizan los efectos jurídicos de la conciliación como requisito de procedibilidad en la solución de conflictos sobre derechos inciertos y discutibles en la jurisdicción laboral colombiana; para ello, se propone una metodología de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, a partir de la cual se identifica la naturaleza de la conciliación para solventar las controversias de carácter laboral en el país; de igual manera, se describen las características de los derechos ciertos e indiscutibles y de los derechos inciertos y discutibles en materia laboral; y, finalmente, se reconocen los efectos del choque de trenes que se presenta entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en torno a la conciliación de derechos ciertos e indiscutibles y de derechos inciertos y discutibles en el contexto laboral colombiano.

Palabras clave: conciliación, conciliación en laboral, derechos ciertos, derechos inciertos, derechos indiscutibles, derechos discutibles, autonomía privada.

Abstract: This article analyzes the legal effects of conciliation as a procedural requirement in the resolution of conflicts over uncertain and debatable rights in the Colombian labor jurisdiction; To this end, a qualitative, descriptive approach methodology is proposed, from which the nature of conciliation is identified to resolve labor disputes in the country; Likewise, the characteristics of certain and indisputable rights and uncertain and debatable rights in labor matters are described; and, finally, the effects of the train crash that occurs between the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice are recognized regarding the conciliation of certain and indisputable rights and uncertain and debatable rights in the Colombian labor context.

Keywords: conciliation, labor conciliation, certain rights, uncertain rights, indisputable rights, debatable rights, private autonomy.

Introducción

Colombia es un Estado Social de Derecho en el que, a pesar de que las relaciones laborales se encuentran regidas y

regladas por la Constitución, la ley y el derecho convencional, en estas se presentan conflictos, en cuya solución no es posible conciliar ni desistir de derechos que tienen una naturaleza cierta e indiscutible; sin

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 2 de 21

embargo, sí es posible negociar y transar aquellos derechos que tienen un carácter incierto y discutible.

Es importante reconocer las diferencias que existen entre este tipo de derechos en el ámbito laboral para poder establecer cuándo procede o no la conciliación, asunto que genera una problemática en materia procedimental, ello porque existen distintas posiciones que evidencian un choque de trenes entre la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional cuya jurisprudencia no es uniforme, pues se han visto casos en los cuales derechos ciertos e indiscutibles pueden ser sometidos a conciliación cuando existen disputas entre empleadores y trabajadores.

Precisamente, la Corte Constitucional en la Sentencia T-383 de 2007 pone en evidencia que las irregularidades que se dan en las relaciones laborales se suscitan dentro de un ámbito de desigualdad; estas disputas dan lugar a que los empleadores abusen de su posición dominante en la relación contractual, pues obligan a sus trabajadores a participar en procesos conciliatorios en los que se renuncia a derechos ciertos e indiscutibles tratándolos como si fueran derechos inciertos y discutibles, acuerdos que, incluso, han llegado a ser validados por la propia Corte Suprema de Justicia.

Esta problemática obliga a un análisis de la conciliación en el ámbito laboral, reconociendo la naturaleza, características y diferencias entre los derechos ciertos e indiscutibles y los inciertos y renunciados, todo ello desde la doctrina y la norma y, a su

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 3 de 21

vez, teniendo en cuenta la jurisprudencia, tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia.

Según lo anterior, en la presente investigación de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, se busca saber cuáles son los efectos jurídicos de la conciliación como requisito de procedibilidad en la solución de conflictos sobre derechos inciertos y discutibles en la jurisdicción laboral; para ello, se propone realizar un escrito que contiene tres capítulos que no sólo dan respuesta a la pregunta planteada, sino que también ayudan a desarrollar los objetivos propuestos.

1. Naturaleza de la conciliación para solventar las controversias de carácter laboral en Colombia

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos fueron diseñados por el legislador bajo la premisa original de procurar descongestión en los despachos judiciales; no obstante, con el tiempo fueron adoptando otros matices, de acuerdo a la rama del derecho en la cual fueron comenzando a aplicarse, lo cual resulta acorde con el sentir de la Corte Constitucional colombiana, en el sentido en que estos no deben interpretarse exclusivamente “como una manera de descongestionar el aparato de justicia sino también, y principalmente, como una forma de participación de la sociedad civil en los asuntos que los afectan” (Sentencia C-883 de 2001).

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 4 de 21

En materia laboral esto no ha sido la excepción, en donde la conciliación toma como fundamento el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, que hace referencia a los principios mínimos fundamentales que debe contener la legislación laboral a favor de los trabajadores, de tal forma que se les reconozca sus “facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles” (art. 53), lo que significa que tanto la transacción como la conciliación son dos instituciones diferentes que pueden utilizarse como mecanismos para resolver disputas del trabajo, siempre y cuando estas no versen sobre derechos ciertos e indiscutibles.

Desde un punto de vista jurisdiccional, el derecho laboral, de acuerdo

con Arévalo (2017), lo conforman instancias como la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, las salas laborales de los tribunales de distrito, los juzgados laborales del circuito, los juzgados promiscuos en temas laborales y los juzgados de pequeñas causas en asuntos laborales.

En el contexto laboral, expresa Nieto (2016), la conciliación ha sido pionera, al ser el ámbito del derecho en el cual se insertó este instrumento de resolución de disputas en las primeras normas procedimentales, como es el caso de los decretos 2158 y 4133 de 1948, que constituyeron en su momento el Código Procesal del Trabajo, en donde se contemplaba la conciliación como etapa procedimental, figura que, a la fecha, se mantiene vigente.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 5 de 21

Ya en el marco de la actual Constitución de 1991 se dictó la Ley 23 de 1991, que estableció la conciliación laboral como obligatoria, exigencia que quedó condicionada a la reglamentación que modificara la estructura del Ministerio del Trabajo, norma que nunca fue expedida, lo que dio lugar a que la conciliación siguiera observándose como voluntaria.

Ahora, para intentar llenar dicho vacío se expediría la Ley 446 de 1998, en cuyo artículo 68 se impuso la conciliación como requisito de procedibilidad para acudir ante la jurisdicción en asuntos laborales, disposición que fue declarada inexecutable por la Corte Constitucional en la Sentencia C-160 de 1999, bajo el argumento de que existen otros mecanismos para la solución de controversias y dicha obligatoriedad puede

afectar el principio constitucional de acceso a la justicia.

Posteriormente se expediría la Ley 640 de 2001, en donde se trató de revivir la obligatoriedad de la conciliación en asuntos laborales, figura que nuevamente fue declarada como inconstitucional a través de la Sentencia C-893 de 2001, al resultar violatoria del artículo 53 Superior, ya que el constituyente expresamente había dejado claro que la facultad para transigir o conciliar sobre derechos inciertos y discutibles era voluntaria, de tal suerte que el artículo 53 podría verse afectado si se obliga al trabajador a acudir a la conciliación como una exigencia previa a la presentación de una demanda.

En la misma línea se expedieron otras normas, como es el caso de las leyes 712 de

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 6 de 21

2001, 1147 de 2007 y 1395 de 2010, disposiciones que evidencian cierta terquedad del legislador colombiano por intentar introducir a toda costa la obligatoriedad de la conciliación en asuntos laborales, posición frente a la cual la Corte Constitucional se mantuvo firme en indicar la inconstitucionalidad de esta exigencia.

Básicamente, para la Corte, según el sentido de la Sentencia C-893 de 2001, no es posible obligar a un trabajador a conciliar ciertos asuntos, máxime cuando, muchas veces, las disputas poseen un contenido vital, además de que el acceso a la justicia no puede estar condicionado por una exigencia de procedibilidad que va en contra de la voluntad e intereses de los beneficiarios, de tal suerte que legitimar dicha exigencia implicaría que disputas sobre derechos ciertos e indiscutibles tengan que pasar por

un requisito previo de intento de conciliación para que el asunto escale luego a una etapa superior.

No se pueden equiparar, por tanto, los derechos ciertos e indiscutibles con los derechos inciertos y discutibles, máxime cuando los primeros, en la mayoría de los casos, adoptan la categoría de fundamentales y no son objeto de negociación, transacción, conciliación o desistimiento, ello a diferencia de los segundos, los cuales, según Gil (2011), hacen referencia a una serie de derechos que hacen parte del ámbito de la duda o la incertidumbre, es decir, no se posee certeza acerca del derecho en sí mismo, lo que hace necesario recurrir a un proceso ordinario en el cual se deberán probar ciertos hechos que evidencien la relación laboral de extremos y las pretensiones que buscan reconocerse según ciertas normas jurídicas.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 7 de 21

El problema es que existen prerrogativas laborales que pueden prestarse para que un derecho cierto e indiscutible pueda transformarse en un derecho incierto y discutible. Véase el caso de lo preceptuado en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, que hace alusión al pago de la prima por servicios, norma que establece un presupuesto para que dicho pago sea reconocido, como es haber trabajado un semestre completo, en donde la empresa o empleador estará obligado a pagar una quincena de salario como prima, constituyéndose ello en un derecho cierto e indiscutible; mientras que si no existe claridad sobre dicha exigencia de temporalidad laboral, el derecho se convierte en incierto y discutible, admitiendo para este caso la conciliación de lo que se repuntaría como una prima.

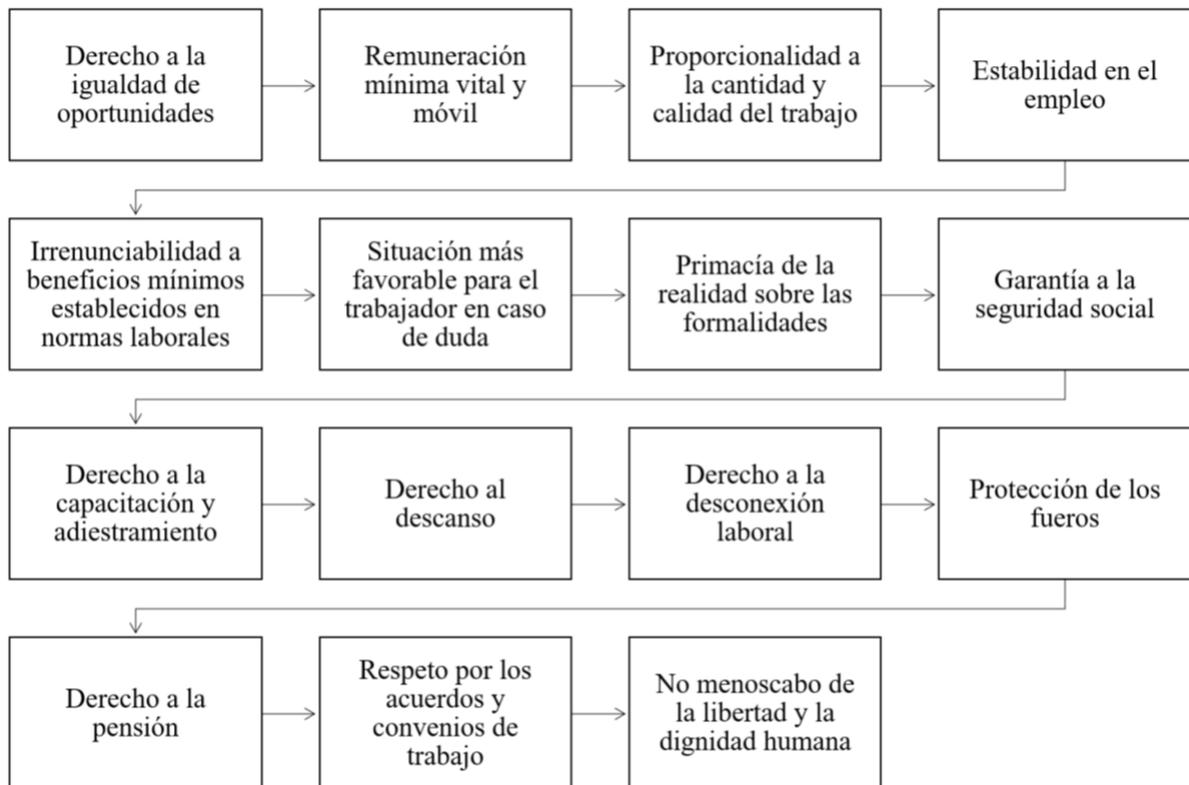
Tiene que haber, por tanto, certeza de derecho para que una situación resulte cierta e indiscutible; si se evidencia dicha certeza, no puede admitirse conciliación alguna; si no se verifica esa certeza, claramente se puede recurrir a la conciliación.

2. Características de los derechos ciertos e indiscutibles y de los derechos inciertos y discutibles en materia laboral

De la lectura de la Constitución Política de 1991, y en particular de su artículo 53, es posible identificar cuáles son aquellos derechos mínimos que no son susceptibles de conciliación, por tener una naturaleza cierta e indiscutible y que, por ende, no están sujetos a violación, renuncia o alineación, debido a su naturaleza de

derechos sociales, constitucionales y fundamentales.

Figura 1. *Derechos ciertos e indiscutibles en materia laboral en Colombia*



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con Moreno (2006), este tipo de garantías ciertas e indiscutibles obligan al Estado a que proteja a los trabajadores frente a cualquier afectación

relacionada con su remuneración, pago de aportes y reajuste periódico a pensiones y respeto por la libertad y dignidad humana. Esto se complementa con la irrenunciabilidad

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 9 de 21

de derechos laborales relacionados con la seguridad social, de donde se deduce que todo aquello que es irrenunciable no es susceptible de conciliación.

Esta protección, expresa Diazgrados (2018), permite inferir que el derecho laboral posee un contenido netamente garante de los derechos de los trabajadores, ya que apunta a la satisfacción de necesidades que se derivan de una relación laboral entre empleadores y trabajadores, en donde asuntos mínimos como la estabilidad laboral y la libertad del trabajo son prerrogativas que se encuentran alineadas al contenido del artículo 53 Superior.

Por su parte, señala Barona (2010), es claro que a todo trabajador se le deben reconocer unos derechos mínimos que tienen un carácter de irrenunciabilidad y que, por

dicha naturaleza, no son objeto de conciliación, como es el caso del derecho a un salario justo, del reconocimiento de las prestaciones sociales, del derecho al descanso, entre otras prerrogativas que desde una perspectiva contractual no resultan discutibles.

Al igual que la Constitución, otras disposiciones como los tratados internacionales, los convenios de trabajo y las leyes aprobadas por el legislador contienen disposiciones mínimas que no son objeto de conciliación; así lo ha reiterado la Corte Constitucional en la Sentencia T-320 de 2012, en donde señala que existen situaciones que se pueden renunciar en un acuerdo conciliatorio, siempre que estas no se encuentren relacionadas con derechos ciertos e indiscutibles, en donde la irrenunciabilidad encuentra un límite por

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 10 de 21

mandato de la Constitución, los tratados, convenios internacionales y la ley; ejemplo de ello es lo establecido en los artículos 1, 3 y 272 de la Ley 100 de 1993, en donde se proscribe la renunciabilidad de ciertos derechos.

Lo anterior bien puede interpretarse como una especie de intromisión del Estado en los intereses de los trabajadores, intromisión necesaria, pues los protege al impedir que renuncien a derechos laborales ciertos e indiscutibles, pero se garantiza su voluntad de renunciar a prerrogativas inciertas y discutibles; por tanto, no es una intromisión absoluta, ya que encuentra una limitante que es la autonomía de la voluntad del trabajador que, en cierta medida, se ve reducida, aunque no en términos absolutos, por cuanto puede renunciar a condiciones inciertas y discutibles.

En materia conciliatoria, el artículo 7 de la Ley 2220 de 2022 claramente preceptúa que temas de carácter laboral y de seguridad social solo pueden conciliarse si mediante el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles; por tanto, el conciliador está en la obligación de velar que no se menoscaben este tipo de derechos, pues son mínimos e intransigibles, ya que estos hacen parte del derecho imperativo, más no del ámbito del derecho dispositivo, de tal suerte que, si un acuerdo conciliatorio permite que se renuncie a un derecho cierto e indiscutible, el acto que lo sustenta estaría viciado de nulidad por objeto ilícito; así lo ha reconocido la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 5 de julio de 2006 (Rad. 28913), al señalar que, si dentro del ámbito laboral existe una renuncia a derechos concretos, claro e indiscutibles por parte del trabajador, el juez (o en este

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015 Versión: 01 Página 11 de 21
---	--------------------------------------	--

caso el conciliador) está llamado a advertir dicha situación.

Del mismo modo, en Sentencia del 8 de junio de 2011 (Rad. 35157) la Corte Suprema reitera que se trata de derechos sobre los cuales está tácitamente prohibida su renuncia, ya que su elemento característico, sobre todo en el plano laboral, es la certeza, es decir, no depende de la opinión del empleador o del trabajador o que existen diferencias entre las posiciones, sino que es el derecho, en este caso la Constitución, los tratados y convenios internacionales y la ley, los que ratifican la certeza e indiscutibilidad del derecho que se exige.

Sobre ello, Contreras (2019) argumenta que la certeza está alineada con la irrenunciabilidad de un derecho, pues evidencia cómo se acredita la existencia y

condiciones de una relación laboral, en donde puede haber la transacción y el desistimiento, pero, en cualquier caso, cada situación se debe valorar conforme a unas circunstancias, en donde se parte de determinar si es admisible el caso mediante trámite conciliatorio.

El problema es que, tal y como lo advierten Morad et al. (2020), en muchos casos es difícil definir la certeza y naturaleza indiscutible de un derecho, pues la norma puede ser ambigua e inclusive prestarse para distintas interpretaciones. En cualquier caso, es necesaria una labor exegética del conciliador, en donde se determine de manera previa en qué casos una situación es susceptible de conciliación y cuando no.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 12 de 21

3. Efectos del choque de trenes que se presenta entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia en torno a la conciliación de derechos ciertos e indiscutibles y de derechos inciertos y discutibles en el contexto laboral colombiano

El concepto de choque de trenes en Colombia obedece a una expresión coloquial que implica el enfrentamiento de dos grandes e importantes instituciones del Estado representantes de una o varias ramas del poder público; se trata de un concepto que no es netamente jurídico, sino propio de la opinión pública y de los medios de comunicación.

De acuerdo con Agudelo (2016), la noción de “choque de trenes” se ha empleado con una denotación amplia, ambigua e

imprecisa en la que se incluye dos enfrentamientos: por un lado, el enfrentamiento entre el ejecutivo a cargo del presidente de la república y magistrados de las altas Cortes y, por el otro, el choque de opiniones e interpretaciones entre órganos de cierre, como por ejemplo entre la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado e inclusive la Corte Suprema de Justicia y el Consejo Superior de la Judicatura, todo ello generalmente vía tutela contra sentencias que da lugar a que estos órganos terminen revisando providencias proferidas por otro órgano de cierre mediante tutela.

Sobre el asunto que se trata, se destaca la colisión de posturas que se han presentado entre la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, ello porque el

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 13 de 21

primer tribunal ha proferido providencias en las cuales la Sala Laboral ha permitido la conciliación de asuntos laborales que versan sobre derechos ciertos e indiscutibles, fallos que han terminado siendo revisados vía tutela por parte de la Corte Constitucional, lo que ha generado el respectivo choque de trenes del que se habla, en razón de que este último se opone, tal y como históricamente lo ha hecho en otros fallos, a que se exija la conciliación como mecanismo de procedibilidad en asuntos laborales, máxime si estos versan sobre prerrogativas en las cuales existe certeza e indiscutibilidad.

Un claro ejemplo de lo anterior son los fallos emitidos por la Corte Suprema de Justicia sobre la indexación de la primera mesada pensional de pensiones causadas antes de la Constitución de 1991, en donde ha admitido la posibilidad que puedan

calcularse consensuadamente entre empleador y trabajador, de tal forma que se hace posible renunciar de forma voluntaria a que se tengan en cuenta las primas extralegales; esta posición se ha evidenciado en fallos del 15 de septiembre de 1992 (Rad. 5221), 8 de febrero de 1996 (Rad. 7996), 28 de agosto de 2001 (Rad. 15710), 31 de julio de 2007 (Rad. 29022), 16 de octubre de 2013 (Rad. SL736) y 18 de mayo de 2022 (Rad. 89801).

La Corte Constitucional se ha apartado de la posición establecida en estas providencias señalando que no es posible indexar cuando el derecho se reconoce en la oportunidad establecida por la ley y el empleado obligado no se encuentra retardado en sus pagos, postura que se logra reconocer en las Sentencias T-677 de 2015, SU-542 de 2016, SU-637 de 2016, T-082 de 2017 y T-

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 14 de 21

732 de 2017, fallos en los que señala que es imposible renunciar a derechos ciertos e indiscutibles, inclusive en asuntos pensionales que hayan tenido lugar antes de la Constitución de 1991.

Sin embargo, en temas laborales concretos con el salario o remuneración, la prestación personal del servicio, la subordinación, el despido, la renuncia y otros derechos fundamentales del trabajador ha existido unanimidad de posiciones entre la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, lo que conlleva a establecer que en asuntos relacionados con derechos ciertos e indiscutibles no cabe la conciliación, siempre que estos tuvieran como fecha posterior la Constitución de 1991, admitiéndose únicamente este trámite conciliatorio para casos relacionados con derechos inciertos y discutibles.

Conclusiones

El nuevo Estatuto de la Conciliación no introdujo sendas modificaciones al tema de la conciliación en materia laboral; básicamente, lo que hizo la Ley 2220 de 2022 es hacer un ejercicio de compilación sobre la normatividad dispersa en la materia; sin embargo, llama la atención que en esta oportunidad el legislador colombiano no intentó de manera forzosa y, tal y como ya lo había intentado en normas precedentes, exigir la conciliación como requisito de procedibilidad en asuntos laborales, pues comprendió que esto resultaba inconstitucional a la luz de la interpretación del artículo 53 Superior y de la posición que venía expresando la Corte Constitucional, a raíz de que no es posible obligar a ningún

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F-DO-0015</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 15 de 21</p>

trabajador a conciliar derechos ciertos e indiscutibles.

Queda claro que solo pueden quedar sometidos a un trámite conciliatorio aquellos casos en los que exista voluntad de las partes para intentar conciliar y que el asunto verse, efectivamente, sobre derechos inciertos y discutibles; el problema es que en la normatividad laboral colombiana no siempre hay certeza y pueden presentarse disposiciones normativas ambiguas que hacen necesaria la labor interpretativa del conciliador para determinar la procedibilidad o no de la conciliación.

Este tipo de problemas, incluso, afectan las decisiones de los órganos de cierre, pues, como se ha visto, existen casos en los que se ha reconocido la procedibilidad de la conciliación en asuntos laborales que

versan sobre derechos ciertos e indiscutibles como bien lo ha hecho la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, posición de la cual se ha apartado la Corte Constitucional, lo que amerita un fallo de unificación en el que se fijen reglas y criterios que establezcan un límite que permita solo acudir al trámite conciliatorio cuando la disputa únicamente verse sobre derechos inciertos y discutibles.

Referencias

- Agudelo O., J. (2016). *Choque de trenes: tutela contra sentencias, concepciones del derecho y constitucionalización del ordenamiento jurídico colombiano*. Universidad de Antioquia.
- Arévalo N., S. (2017). *Conflicto y conciliación*. Unileyer.

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 16 de 21

Asamblea Nacional Constituyente. (1991).
Constitución Política de Colombia.
 Leyer.

Barona B., R. (2010). Principios del derecho
 laboral en el sistema jurídico
 colombiano. *Criterio jurídico*
garantista, 2(2), 252-264.

Congreso de la República. (1991, 21 de
 marzo). *Por medio de la cual se crean*
mecanismos para descongestionar los
Despachos Judiciales, y se dictan otras
disposiciones [Ley 23 de 1991]. DO:
 39.752.

Congreso de la República. (1998, 8 de julio).
Por la cual se adoptan como
legislación permanente algunas
normas del Decreto 2651 de 1991, se
modifican algunas del Código de

Procedimiento Civil, se derogan otras
de la Ley 23 de 1991 y del Decreto
2279 de 1989, se modifican y expiden
normas del Código Contencioso
Administrativo y se dictan otras
disposiciones sobre descongestión,
eficiencia y acceso a la justicia. [Ley
446 de 1998]. DO: 43.335.

Congreso de la República. (2001, 24 de
 enero). *Por la cual se modifican*
normas relativas a la conciliación y se
dictan otras disposiciones [Ley 640 de
2001]. DO. 44.303.

Congreso de la República. (2001, 8 de
 diciembre). *Por la cual se reforma el*
Código Procesal del Trabajo [Ley 712
de 2001]. DO: 44.640.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 17 de 21

Congreso de la República. (2007, 10 de julio). *Por la cual se adiciona la Ley 5ª de 1992 y se crean la Comisión Especial de Modernización y las Unidades Coordinadoras de Asistencia Técnica Legislativa y Atención Ciudadana del Congreso de la República [Ley 1147 de 2007].* DO: 46.685.

Congreso de la República. (2010, 12 de julio). *Por la cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial [Ley 1395 de 2010].* DO: 47.768.

Congreso de la República. (2022, 30 de junio). *Por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones [Ley 2220 de 2022].* DO: 52.081.

Contreras D., C. (2019). *La conciliación en derecho laboral y su incidencia en los derechos ciertos e irrenunciables.* Universidad Cooperativa de Colombia.

Corte Constitucional. (1999, 17 de marzo). *Sentencia C-160* [MP. Antonio Barrera Carbonell].

Corte Constitucional. (2001, 22 de agosto). *Sentencia C-893* [MP. Clara Inés Vargas Hernández].

Corte Constitucional. (2007, 18 de mayo). *Sentencia T-383* [MP. Nilson Pinilla Pinilla].

Corte Constitucional. (2012, 2 de mayo). *Sentencia T-320* [MP. Adriana María Guillén Arango].

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 18 de 21

<p>Corte Constitucional. (2015, 12 de noviembre). <i>Sentencia T-697</i> [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].</p>	<p>Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1992, 15 de septiembre). <i>Rad. 5221</i> [MP. Jorge Iván Palacio].</p>
<p>Corte Constitucional. (2016, 17 de noviembre). <i>Sentencia SU-637</i> [MP. Luis Ernesto Vargas Silva].</p>	<p>Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1996, 8 de febrero). <i>Rad. 7996</i> [MP. Jorge Iván Palacio].</p>
<p>Corte Constitucional. (2016, 5 de octubre). <i>Sentencia SU-542</i> [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].</p>	<p>Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2001, 28 de agosto). <i>Rad. 15710</i> [MP. José Roberto Herrera Vergara].</p>
<p>Corte Constitucional. (2017, 13 de febrero). <i>Sentencia T-082</i> [MP. Gloria Stella Ortiz Delgado].</p>	<p>Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2006, 5 de julio). <i>Radicación 28913</i> [MP. Carlos Isaac Nader].</p>
<p>Corte Constitucional. (2017, 15 de agosto). <i>Sentencia T-532</i> [MP. Alberto Rojas Ríos].</p>	<p>Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2007, 31 de julio). <i>Rad. 29022</i> [MP. Camilo Humberto Tarquino].</p>

	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 19 de 21

- Colombia (pp. 15-25). Universidad Católica de Colombia.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2011, 8 de junio). *Radicación 35157* [MP. Gustavo José Gnecco Mendoza].
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2013, 16 de octubre). *Rad. SL736* [MP. Rigoberto Echeverri Bueno].
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2022, 18 de mayo). *Rad. 89801* [MP. Luis Benedicto Herrera Díaz].
- Diazgranados, L. (2018). Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral. En L. Diazgranados & E. Perafán (Eds.), *Derecho Laboral en Colombia* (pp. 15-25). Universidad Católica de Colombia.
- Galeano M., E. (2009). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro en la mirada*. La Carreta.
- Gil E., J. (2011). *La conciliación extrajudicial y la amigable composición*. Temis.
- Morad A., J., González U., G., Gaitán V., S., Avella M., N., & Turizo B., M. (2020). *Mediación Laboral en conflictos derivados de la relación laboral*. En J. López & J. Morad (Coord.). *Mediación laboral y conflictos laborales en Colombia* (pp. 37-80). Tirant lo Blanch.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</p>	<p>Código: F-DO-0015</p>
		<p>Versión: 01</p>
		<p>Página 20 de 21</p>

Moreno L., L. (2006). *La conciliación en el derecho laboral y la seguridad social*. Librería Ediciones del Profesional.

juicios del trabajo [Decreto 2158 de 1948]. DO: 26.773.

Nieto C., J. (2016). *Principios mínimos fundamentales de los trabajadores en Colombia: balance de las precisiones jurisprudenciales más relevantes dadas por la Corte Constitucional [Tesis de grado]*. Universidad Católica de Colombia.

Presidencia de la República. (9 de septiembre de 1950). *Código Sustantivo del Trabajo [Decreto 2663 de 1950]. DO. 27.407.*

Presidencia de la República. (1948, 17 de diciembre). *Por el cual se adoptan como normas legales unas disposiciones [Decreto y 4133 de 1948]. DO: 26.896.*

Shinde, U. (2012). Conciliation as an Effective Mode of Alternative Dispute Resolving System. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science, 4(3), 1-7.*

Presidencia de la República. (1948, 21 de julio). *Sobre procedimiento en los*

CURRICULUM VITAE

Samantha Zapata Bernal: Estudiante de Derecho de la Institución Universitaria de Envigado, asistente al diplomado en conciliación de la IUE.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-DO-0015
		Versión: 01
		Página 21 de 21

Sara Londoño Castaño: Estudiante de Derecho de la Institución Universitaria de Envigado, asistente al diplomado en conciliación de la IUE.