



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Conciliación en Laboral y Seguridad Social

Oscar Alejandro García Hernández

Jonathan Guillermo Forero Páez

Manuel Felipe Rodríguez Ayala

Harbey Peña Sandoval

(Docente)

Derecho y Ciencias Políticas

Bogotá

2017

## ÍNDICE

### Introducción

- A. Objeto de investigación.
- B. Problema de investigación

### El concepto de la conciliación.

- A. Concepto General
- B. En materia de derecho laboral.
- C. Sujetos.

### Metodología

- A. Recopilación de la información.
- B. Estandarización de la información.

### Resultados Cuantitativos.

- A. Oferta.
  - i. Número de conciliadores a nivel nacional.
  - ii. Valor de conciliadores a nivel nacional.
- 1. Gestión
  - i. Porcentaje de las ciudades que al menos han hecho un trámite de conciliación en los últimos 4 años Vs porcentaje de ciudades que no han reportado trámites.
  - ii. Número total de trámites adelantados por cada operador. Número y porcentaje total de casos conciliados, con asuntos no conciliables, con inasistencia de las partes, con no acuerdo de conciliación por operador, otros acuerdos de conciliación allegados por cada operador.
  - iii. Número y porcentaje de conciliaciones tramitadas por cada conflicto por operador

## Resultados Cualitativos:

- A. Análisis de la oferta y gestión en materia de conciliación laboral.
  - i. ¿La oferta es suficiente?
  - ii. ¿Todos los operadores están conciliando?
    - 1. ¿Están operando alguno fuera de su ámbito de competencia?
  - iii. ¿Cuáles son los operadores con mayor gestión?
  - iv. ¿Cuáles son los operadores con mejor gestión?
  - v. ¿Tiene cada operador sistematizada y organizada la información en materia de conciliación?

Recomendaciones para las entidades del sistema nacional de conciliación.

Bibliografía.

Anexos.

## INTRODUCCIÓN

### a. Objeto de la investigación.

El propósito del trabajo es presentar a las entidades que hacen parte del Sistema Nacional de Conciliación y a la comunidad en general, un panorama y análisis de la oferta y gestión de la conciliación en derecho en materia laboral desarrollada en los últimos 4 años (2013-2016) a nivel nacional con desagregado municipal. De esta forma, se permita diseñar políticas públicas que fomenten el acceso, desarrollo y adecuada ejecución de este Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, no visto como un medio descongestionamiento de la rama judicial, sino visto por sí mismo, como un medio idóneo en la resolución de conflictos que se presentan con base en las relaciones laborales, buscando un equilibrio en la relación obrero-patronal y siempre garantizando los derechos de los trabajadores.

## CONCILIACIÓN EN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Según la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1185-2015 la conciliación extrajudicial en materia laboral es:

*“Un mecanismo alternativo de resolución de conflictos mediante el cual, dos o más personas solucionan por sí mismas sus controversias, bajo la supervisión de un tercero neutral y calificado. Es un acto jurídico en el cual intervienen sujetos con capacidad jurídica en donde su consentimiento y voluntad están encaminados a dar por terminado un conflicto existente o eventual. Con relación a los efectos de la conciliación, la jurisprudencia ha enseñado que por tratarse de un negocio jurídico en el que se verifica un acuerdo de voluntades, que además es supervisado por un tercero calificado, hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo”*

Conforme al artículo 28 de la ley 640 de 2001 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 y 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”*

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece como principio mínimo fundamental del derecho laboral la *“irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos*

*en normas laborales*". En este sentido, los artículos 13, 14 y 15 del Código Sustantivo del Trabajo establecen 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 y no produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley, de esta forma sólo es válida la transacción en los asuntos del trabajo que no vulneren derechos mínimos, ciertos e indiscutibles y sea contraria a la constitución y la ley. Por último, el artículo 2 del decreto 1818 de 1998 y el artículo 19 de la ley 640 del 2001 establecen que son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción, desistimiento, conciliación y aquellos que expresamente determine la ley.

Sobre lo anterior, la Corte Constitucional en sentencia C - 160 de 1990 consideró que *"La conciliación tiene un ámbito que se extiende a todos aquellos conflictos susceptibles, en principio, de ser negociados, o en relación con personas cuya capacidad de transacción no se encuentre limitada por el ordenamiento jurídico. En tal virtud, bien puede éste señalar los casos en los cuales válidamente se puede restringir la facultad de conciliar"*

De lo anterior cabe aclarar que conforme a la sentencia SL 11553 - 2015 de la Corte Suprema de Justicia determinó que *"El acuerdo conciliatorio que observa un criterio jurisprudencial vigente al momento de su realización, no pierde sus efectos por el hecho de que posteriormente se presente un cambio jurisprudencial y, por ende, no vulnera derechos ciertos e indiscutibles"*.

Por último, el artículo 39 de la ley 640 de 2001 establecía la conciliación como requisito de procedibilidad en asuntos laborales, siempre que el objeto fuera conciliable. Al respecto, la corte constitucional, en sentencia C-893 de 2001 declaró inexecutable este artículo considerando que el conjunto de disposiciones superiores, le atribuyen al trabajo la condición de derecho fundamental y le imponen al Estado el deber de brindarle especial protección. Entre tales derechos fundamentales se encuentra la facultad de los trabajadores para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles y el derecho el derecho de los de acceder libremente a la administración de justicia para solicitar la tutela judicial efectiva de sus derechos, los cuales se ve afectada cuando se exige al particular acudir a la conciliación como requisito previo a la presentación de la demanda. De igual forma, los mecanismos alternativos de solución de conflictos en general, y de la conciliación laboral, en particular, tienen una naturaleza voluntaria.

#### METODOLOGÍA:

Se acudió a las entidades competentes para realizar conciliaciones en materia laboral y seguridad Social para diligenciar una matriz sobre su gestión en conciliación, sobre la cual se procede la aplicación de un método de análisis cuantitativo, el cual requirió la recopilación y estandarización de la información para identificar correctamente las variables del problema y darles un sustento fáctico a las mismas.

## A. Recopilación de información

La información recopilada en el presente trabajo, se corresponde con información en poder de las entidades que en virtud de la ley 640 de 2001 están a cargo del sistema nacional de conciliación en materia laboral. Así tendremos, que la información que fue recopilada y que da sustento al presente trabajo tiene un alto valor de veracidad, en tanto es información fidedigna producto del seguimiento en materia de conciliación que estas entidades han de llevar. En este orden de ideas, la información que se recopiló fue solicitada a la Procuraduría General de la Nación, al Consejo Superior de la Judicatura, a la Defensoría del Pueblo, al Ministerio de Trabajo y a las personerías municipales.

La información recopilada, se solicitó a través del ejercicio del derecho de petición, en donde se remitió a las distintas autoridades un documento en donde se solicitaba la información cuantitativa e materia de conciliación. La información solicitada fue:

1. Número de conciliadores de 2013, 2014, 2015 y 2016
2. Conciliaciones solicitadas por año de 2013, 2014, 2015 y 2016
3. Número de actas de conciliación por año de 2013, 2014, 2015 y 2016
4. Número de constancias de no acuerdo de 2013, 2014, 2015 y 2016
5. Número de constancias de inasistencia de 2013, 2014, 2015 y 2016
6. Número de constancias por asunto no conciliable de 2013, 2014, 2015 y 2016
7. Número de resultados distintos a actas de conciliación o constancias de no acuerdo de 2013, 2014, 2015 y 2016.

Así mismo, dicha información se solicitó discriminada en ítems de:

1. Código DANE
2. Departamento
3. Municipio.

Todo lo anterior contenido en el documento que fue remitido, se sistematizó a través de la elaboración de una matriz en Excel (Ver anexos 1), la cual fue remitida adjunta al documento para que los datos solicitados fuesen incluidos allí.

Por último, se procedió a solicitar a cada entidad el total de actas de conciliación tramitadas a nivel nacional por los operadores, en relación con las controversias de carácter laboral de mayor relevancia, dentro de las cuales se establecieron:

1. Contrato individual de trabajo
2. Prestaciones patronales comunes
3. Derecho colectivo de trabajo
4. Salarios
5. Seguridad social
6. Procedimiento laboral
7. Jornada de trabajo
8. Reglamento de trabajo
9. Descanso obligatorio.

Si bien los procesos de solicitud de información a las distintas entidades del sistema nacional de conciliación en materia laboral se basaron en el envío del derecho de petición con los mismos ítems y la misma información para todas, con cada entidad hubo un proceso distinto, por cuanto se procederá a describir cada uno:

1. Defensoría del Pueblo: El 10 de febrero de 2017 se radicó el derecho petición solicitando la información requerida. El 1 de marzo de 2017, la Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas de la Defensoría de pueblo contestó el derecho de petición remitiendo reportes del Sistema de Información VisionWeb ATQ. El 15 de marzo de 2017 se radicó insistencia del derecho de petición debido a que no se dio respuesta de forma suficiente porque no se resolvió conforme a lo a las instrucciones dadas. El 28 de marzo de 2017 la misma Dirección contestó la insistencia allegando un nuevo registro del sistema e informa que su sistema no registra ítems específicos sobre el número de conciliadores, número de actas de conciliación, la inasistencia, ni si hubo acuerdo. A su vez, la misma Dirección contestó el derecho de petición y su insistencia respecto del valor de la nómina de los Delegados regionales y seccionales de la defensoría del pueblo que cumplen con funciones como conciliadores, al respecto informó el costo de la nómina de 36 defensores regionales.
2. Ministerio del Trabajo: El 17 de febrero de 2017 se radicó el derecho petición solicitando la información requerida, del cual no se obtuvo respuesta, por lo que el 31 de marzo de 2017 se radicó insistencia del derecho de petición, de nuevo no se obtuvo respuesta. Se insistió posteriormente vía personal en donde se logró una respuesta poco idónea ya que argumentan un traslado a la dirección de inspección, vigilancia, control y gestión territorial en razón de su competencia. Sin embargo por gestión del profesor de cátedra se obtuvo respuesta que a pesar de no contener de forma detallada la información solicitada debido a que el Ministerio del Trabajo no posee datos de Inspectores por municipio y datos como constancia de inasistencia, permite vislumbrar un atisbo del servicio prestado por el Ministerio del Trabajo.

3. Procuraduría Delegada para los asuntos Laborales y la Seguridad Social: El 10 de febrero de 2017 se radicó el derecho petición solicitando la información requerida. El 28 de febrero de 2017 se obtuvo respuesta en la cual se nos informó que del 2013 al 2016 no hubo ninguna solicitud allegada a esa Delegada para la realización de audiencias extrajudiciales en materia laboral. A su vez, la Coordinación Grupo de Nómina de la Procuraduría General de la Nación certificó el valor de la nómina de los agentes de Ministerio Público en asuntos laborales.
4. Consejo Superior de la Judicatura: El 14 de febrero de 2017 se radicó el derecho petición solicitando la información requerida. La unidad de Desarrollo y Análisis Estadísticos del Consejo Superior de la Judicatura contestó el derecho de petición el 1 de marzo de 2017 indicando que el Sistema de Información de la Rama Judicial - SIERJU - recopila información sobre conciliaciones extrajudiciales adelantadas y los procesos que terminan por conciliación mediante auto, sin especificar si obedecen a asuntos de índole laboral, en tal sentido remitió información sobre movimiento de procesos, ingresos y egresos de procesos de las conciliaciones extrajudiciales reportadas por los funcionarios judiciales desde el 2013 hasta el 2016. El 28 de marzo de 2017 se radicó insistencia del derecho de petición debido a que no se dio respuesta de forma suficiente porque no se resolvió conforme a lo a las instrucciones dadas, de este último no se obtuvo respuesta.
5. Personerías municipales: La Subdirección de Justicia y Gobierno del DNP, radicó derechos de petición en 70 personerías municipales solicitando la información requerida, de los cuales 24 Personerías contestaron y sólo 3 reportaron al menos una conciliación.

#### B. Estandarización de información:

La información que fue solicitada a las entidades se encontraba estandarizada en la matriz (ver anexo 1) que anteriormente se ha reseñado. Para la estructuración de dicha matriz, se establecieron como parámetros principales el análisis de datos acorde a su dimensión por departamento y municipio, los cuales fueron identificados con el Código DANE correspondiente para estandarizar los datos acordes a los sistemas de codificación de estadísticas en el sector público.

Por otro lado, se relacionaron dichos parámetros principales con la información referente a: 1. Número de conciliadores de 2013, 2014, 2015 y 2016, 2. Conciliaciones solicitadas por año de 2013, 2014, 2015 y 2016, 3. Número de actas de conciliación por año de 2013, 2014, 2015 y 2016, 4. Número de constancias de no acuerdo de 2013, 2014, 2015 y 2016, 5. Número de constancias de inasistencia de 2013, 2014, 2015 y 2016 y 6. Número de constancias por asunto no conciliable de 2013, 2014, 2015 y 2016, 7. Número de resultados distintos a actas de conciliación o constancias de no acuerdo de 2013, 2014, 2015 y 2016.



Por último, se solicitó información en una matriz aparte, frente a las diversas controversias de carácter laboral que fueron resueltas mediante acta de conciliación. Las controversias establecidas para el análisis fueron: 1. Contrato individual de trabajo, 2. Prestaciones patronales comunes, 3. Derecho colectivo de trabajo, 4. Salarios, 5. Seguridad social, 6. Procedimiento laboral, 7. Jornada de trabajo, 8. Reglamento interno de trabajo 9. Descanso obligatorio.

La anterior organización de la información permite tener un panorama detallado de la oferta y la gestión en materia de conciliación laboral de manera municipalizada, por departamentos y a nivel nacional para dar un amplio espectro de como se ha venido desarrollando la conciliación en materia laboral. Por otro lado, la información frente a las controversias a nivel nacional, permite brindar información para poder conocer sobre qué tipo de controversias en derecho laboral se requiere un mayor esfuerzo de adecuación del sistema nacional de conciliación en materia laboral.

## RESULTADOS CUANTITATIVOS

De la información recopilada a través de la metodología expuesta y de su estandarización se pudieron obtener resultados numéricos que permiten analizar como muestra dirigida a todos los operadores de la conciliación en el territorio nacional. Al respecto se obtuvieron datos cuantitativos frente a la oferta de operadores de la conciliación en los niveles de organización territorial Nacional, Departamental y municipal. También se obtuvieron datos cuantitativos frente al número de trámites y resultados de los mismos que permiten evaluar la gestión que se ha tenido en materia de conciliación en asuntos laborales.

A. Oferta: número de operadores de la conciliación en laboral.

i. Número total de conciliadores a nivel nacional

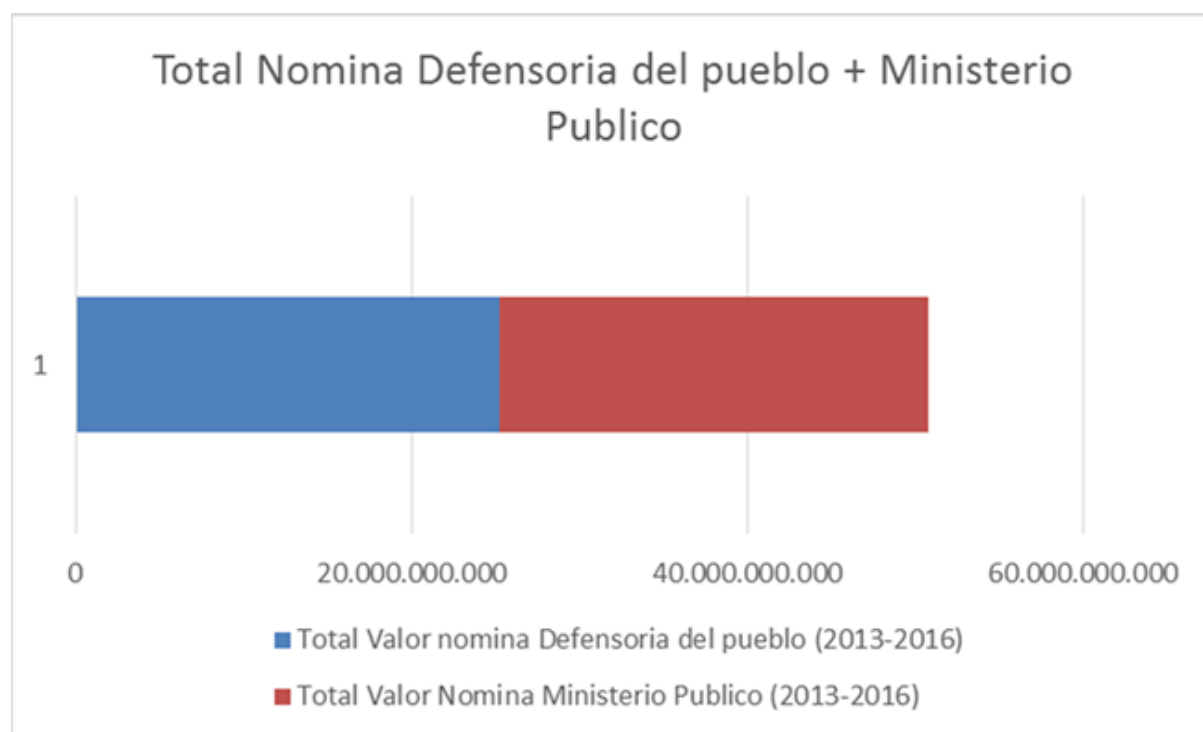
- a) 36 defensores regionales del periodo comprendido del 2013 a 2016.
- b) la información suministrada por la personería no advierte el número de conciliadores
- c) 224 inspectores de trabajo del periodo comprendido de 2013 a 2016

ii. Valor de conciliadores a nivel nacional.

El valor de los conciliadores de la Defensoría del Pueblo es para el año 2013 de \$5.006'301.714, para el 2014 de \$ 6.371'833.508, para el 2015 de \$ 6.668'760.877 y para el 2016 de \$ 7.186'923.675.

El valor de la nómina de agentes de Ministerio Público para asuntos laborales es para el 2013 de \$5'802'133.467, para el 2014 de \$6.105'405.825, para el 2015 de \$6.505'021.541 y para el 2016 de \$7.094'542.666

Sumados le cuestan al Estado (50.740.923.273)

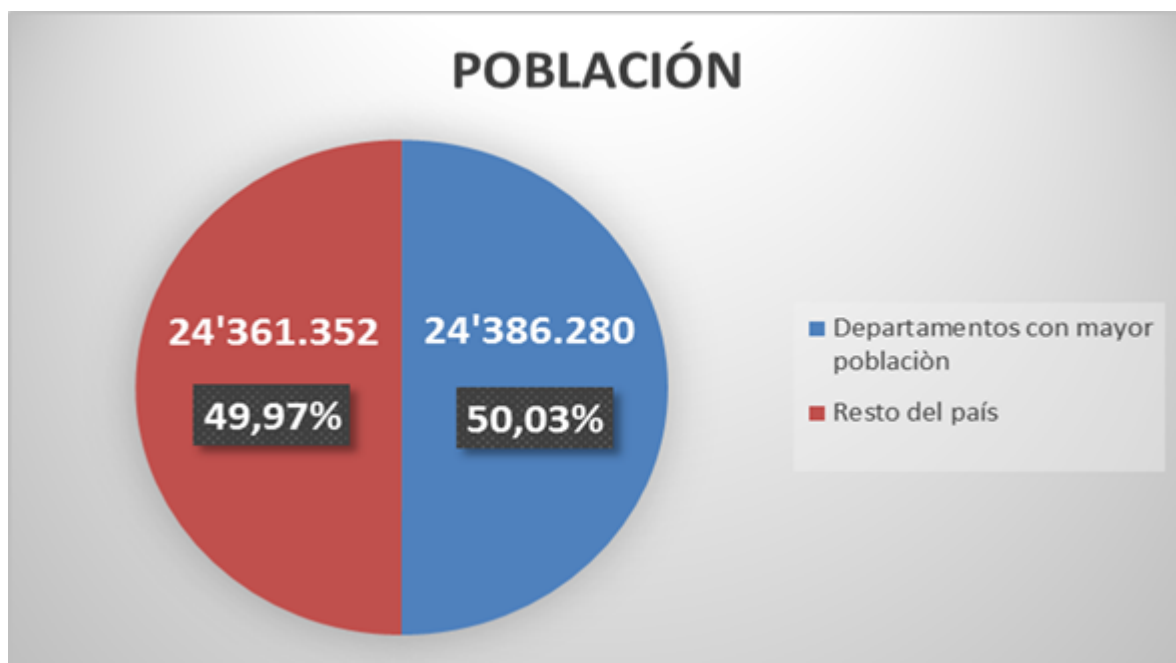


1.1 Como en la información ofrecida no se cuenta discriminada por municipio, haremos la siguiente tabla con los departamentos que cuentan con mayor número de población Vs. Con los departamentos con menor número de población como muestra representativa, del periodo de 2013 a 2016.

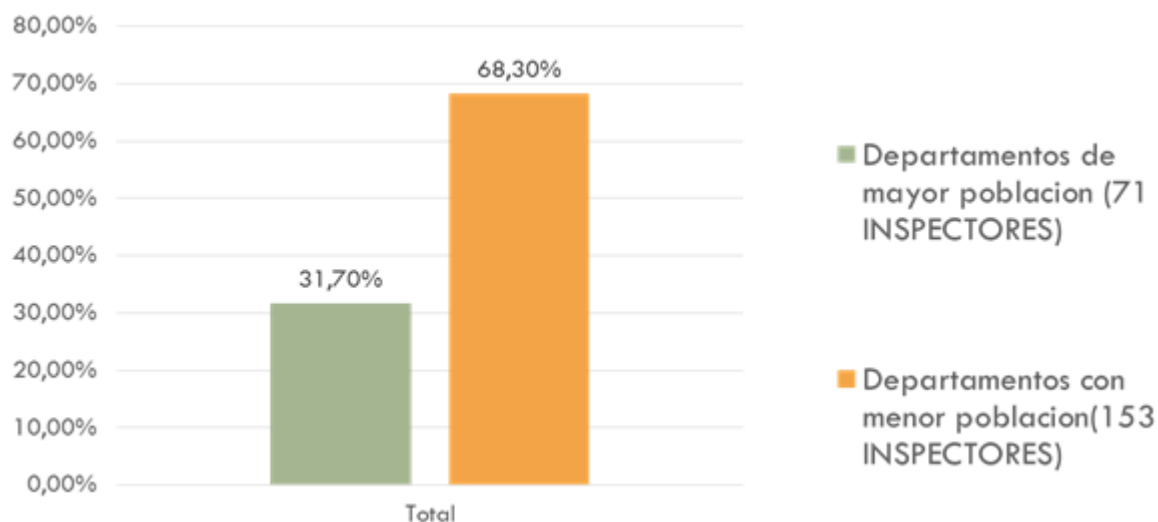
Departamentos	No. Conciliadores	Departamentos	No. Conciliadores
Bogotá	22	Guainía	1
Antioquia	22	Vaupés	1

Valle del Cauca	17	Vichada	1
Cundinamarca	4	Amazonas	1
Atlántico	4	San Andrés y providencia	1
Total Inspectores	69	Total Inspectores	5
Porcentaje Departamental	93.5%	Porcentaje Departamental	6.5%
Porcentaje Nacional	50.03%	Porcentaje Nacional	49.97%

Lo anterior establece lo siguiente:



El 31% de los inspectores de trabajo deben atender a más de la mitad de la población en lo que se refiere a conciliaciones en materia Laboral.



## B. Gestión

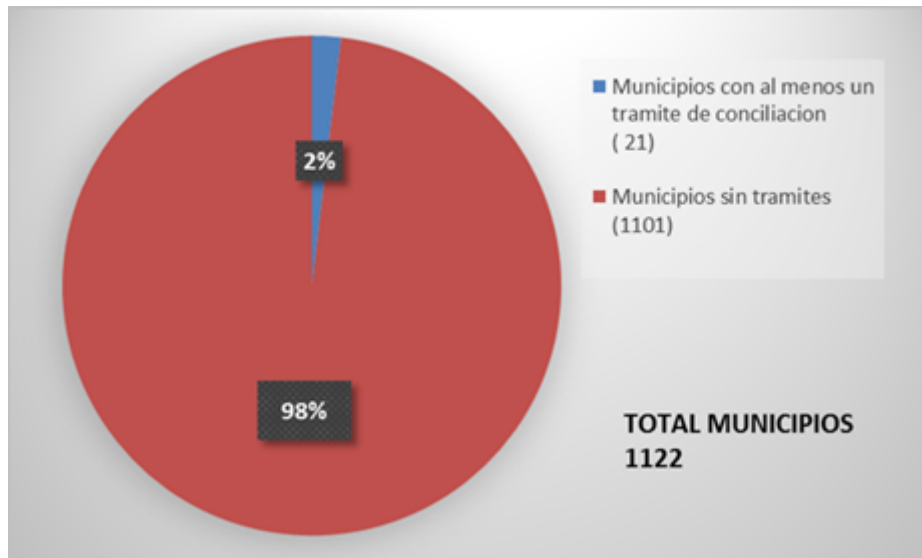
Expresados los resultados obtenidos en materia de oferta a través del análisis de los datos contenidos en las matrices, se debe hacer un análisis de la gestión en materia de conciliación en donde se considerarán los ítems de: 1. Solicitudes de conciliación tramitadas, 2. Asuntos conciliados, 3. Asuntos en los que no hubo acuerdo conciliatorio, 4. Asuntos no conciliables allegados al operador, 5. Inasistencia de las partes, 6. Otros acuerdos y 7. Conciliaciones tramitadas por controversia.

La información aportada por el Ministerio del Trabajo evidencia que es la entidad llamada a hacer un mayor número de conciliaciones en laboral y seguridad social en el país, en segundo lugar, se encuentra La Defensoría Del Pueblo. Sin embargo, su sistema de información no aporta ningún dato sobre el número de conciliadores, número de actas de conciliación, la inasistencia, ni si hubo acuerdo, por lo que se concluye que la entidad no realiza seguimientos sobre las conciliaciones que adelanta, esto es analizar si su labor es eficiente, eficaz y suficiente, conforme a los fines de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

- i. Porcentaje de las ciudades que al menos han hecho un trámite de conciliación en los últimos 4 años Vs porcentaje de ciudades que no han reportado trámites.
1. El Ministerio De Trabajo ha adelantado conciliaciones en el 100% de los departamentos. sin embargo, el importante resaltar que el estudio se hace

sobre los municipios que comprende el territorio nacional. Por lo tanto, la información aportada por el Ministerio no establece la una verdadera cobertura.

2. La Defensoría del Pueblo ha adelantado conciliaciones en 1,95% municipios en los últimos 4 años.



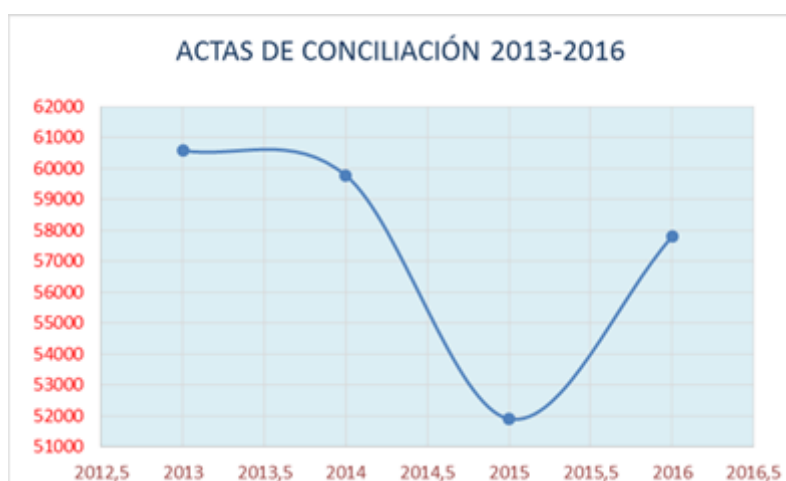
3. La Procuraduría Delegada para Asuntos Laborales y de la Seguridad Social ha adelantado 0% de conciliaciones en los últimos 4 años.
4. Las Personerías Municipales se hizo un piloto de 70 personerías, con la respuesta de algunas Personería ese estableció que en el 4,29% de los municipios se han adelantado al menos 1 conciliación en materia laboral en los últimos 4 años.
5. El Consejo Superior de la Judicatura no aporta información concluyente sobre las conciliaciones adelantadas por los Jueces Civiles o Promiscuos Municipales en materia laboral.

ii. Número total de trámites adelantados por cada operador. Número y porcentaje total de casos conciliados, con asuntos no conciliables, con inasistencia de las partes, con no acuerdo de conciliación por operador, otros acuerdos de conciliación allegados por cada operador.

O Número de trámites adelantados: de la muestra de las Personerías Municipales se establece que se adelantaron 3 trámites. De la muestra del Ministerio del Trabajo se extrae información incompleta debido a que no hay registros de constancias de inasistencia, asuntos no conciliables y resultados diferentes a las actas por lo tanto del Ministerio del Trabajo se extrae la siguiente información .

Año	2013	2014	2015	2016
Acuerdo parcial	1015	745	961	813
Conciliación	60.588	59.778	51.911	57.805
No acuerdo	13.480	17.412	16.623	15.376

TOTAL ACTAS 2013-2016 (230.082)



La grafica muestra como de 2013 a 2015 disminuye considerablemente el número de actas de conciliación para posteriormente de 2015 a 2016 retomar un poco el ritmo de los periodos 2013-2014.

O Del total de trámites adelantados, porcentaje de casos conciliados: de las Personerías Municipales el 100% de los trámites adelantados se conciliaron.

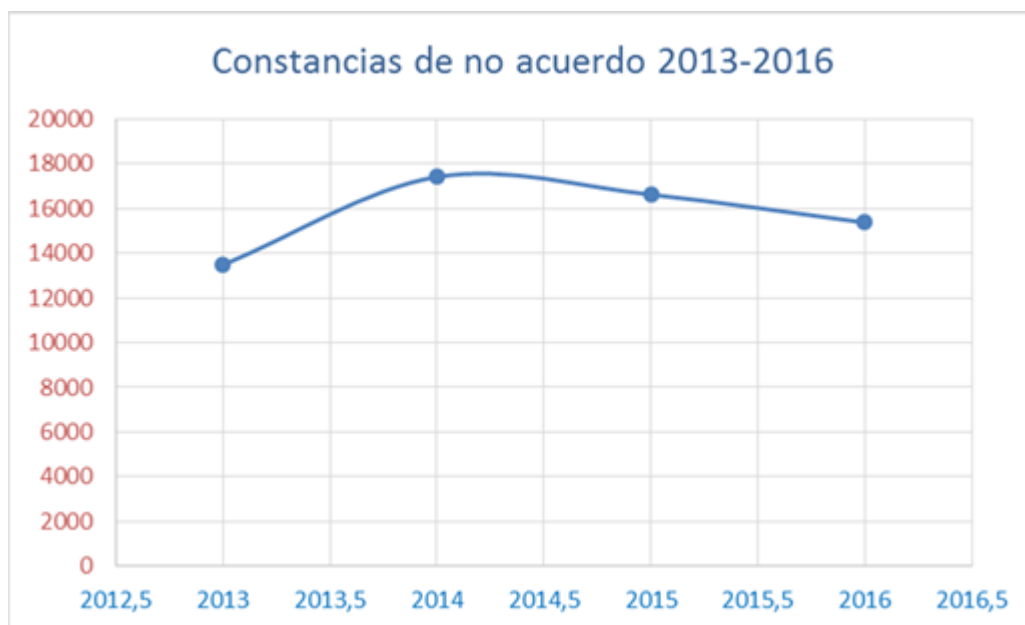
En cuanto al Ministerio del Trabajo si de la información suministrada extraemos el número de solicitudes podemos decir que de los trámites adelantados el 80.6% de los trámites adelantados para el año 2013 fueron conciliados.

O Porcentaje de casos con asuntos no conciliables: 0% en las Personerías Municipales. No se aporta información de las demás entidades.

O Porcentaje de casos con inasistencia de las partes: 0% en las Personerías Municipales. No se aporta información de las demás entidades.

O Porcentaje de casos con no acuerdo: 0% en las Personerías Municipales para los años 2013, 2014, 2015 y 2016. En cuanto al ministerio de trabajo se reduce al 17.9% para los años 2013, 2014, 2015 y 2016. No se aporta información de las demás entidades.

Total constancias 2013-2016 (62.891)



2013-2014 para posteriormente descender un poco en el periodo 2014-2016.

O Porcentaje de casos con otro resultado: 0% en las Personerías Municipales.

Ministerio del trabajo: Total constancias de Acuerdo parcial 2013-2016 (3534)



En esta gráfica se muestra casi una variación en los periodos 2013-2016 entre las 800 y 1000 constancias de acuerdo parcial.

O Porcentaje de casos con otro resultado: 0% en las Personerías Municipales. No se aporta información de las demás entidades.

O Cuáles son los conflictos más comunes en dichos operadores y sus porcentajes:

iii. Número y porcentaje de conciliaciones tramitadas por cada conflicto por operador

La Defensoría del Pueblo junto al Ministerio de Trabajo fueron las únicas entidades que aportaron esta información, al respecto los siguientes conflictos comunes:

Conflicto	Min. Trabajo	Defensoría
Contrato de Trabajo	7.66%	36.22%
Prestaciones Sociales	69.62%	9.45%
Reglamento Interno	0.0%	22.83%
Derecho Colectivo	0.45%	2.36%
Seguridad Social	0.06%	11.02%
Pago de salarios	5.62%	18.11%
Indemnización	0.21%	0.0%
Otros motivos	15.72%	18.12%

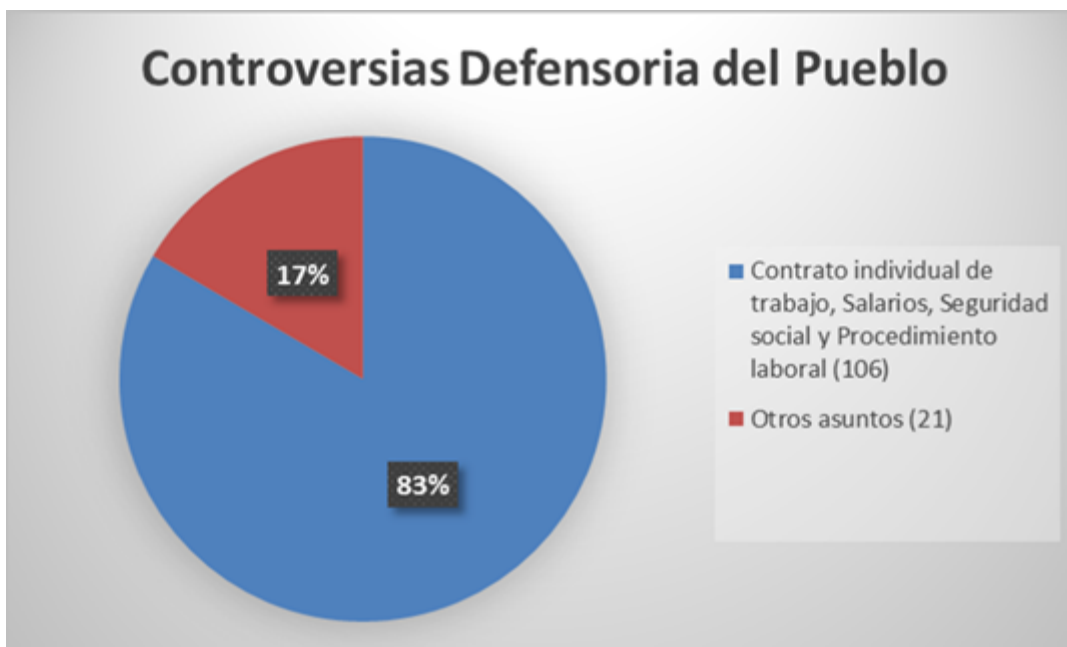
Total controversias en asuntos laborales (296.507)





En la gráfica se muestra como en los asuntos que corresponden a Prestaciones sociales y/o indemnizaciones y el reconocimiento de la relación laboral suman más de las  $\frac{3}{4}$  (tres cuartas) partes del número de solicitudes que llegan en materia de conciliación laboral.

Total controversias Defensoría del Pueblo (127)



De las pocas solicitudes que llegan los Defensores de conciliación en materia laboral, los asuntos correspondientes a Contrato individual de trabajo, salarios, Seguridad social y Procedimiento laboral, desarrollan más del 80% de los asuntos conciliables.

## RESULTADOS CUALITATIVOS

La información recolectada nos indica que las entidades competentes para adelantar conciliaciones en materia laboral no están ejerciendo con suficiencia las facultades que les otorga la ley para hacerlo.

La Procuraduría Delegada para Asuntos Laborales y Seguridad Social, expuso que no han recibido solicitudes para conciliaciones laborales en el periodo comprendido del 2013 al 2016.

La Defensoría del Pueblo ha adelantado un número significativo de conciliaciones en materia laboral. Sin embargo, la falta de información sobre el número de actas de conciliación, las constancias de inasistencia y de no acuerdo, denota una falta de atención a la gestión de sus deberes que no permite el fortalecimiento de la conciliación laboral como un mecanismo alternativo de solución de conflicto, en consecuencia, no es posible determinar la eficiencia y eficacia de las labores de conciliación laboral por parte de la Defensoría.

El Ministerio del Trabajo es la entidad que más conciliaciones lleva a cabo en materia laboral, a través de sus inspectores del trabajo. Sin embargo, no se pudo obtener información concreta sobre nuestros cuestionamientos de manera municipalizada debido a que la información se consolida por departamento.

De la muestra de las Personerías Municipales a las cuales se solicitó información se puede concluir que en su mayoría no realizan conciliaciones en materia laboral. Esto se deriva a que su competencia se encuentra supeditada a la no presencia en el respectivo municipio de los entes anteriores. Es de resaltar que no se obtuvo contestación de todas las Personerías Municipales a las que se solicitó la información por parte del DNP.

Por último, la información aportada por el Consejo Superior de la Judicatura respecto a las conciliaciones extrajudiciales en materia laboral que adelantan los jueces civiles o promiscuos municipales resulta ser infructuoso para establecer algún tipo de análisis debido a que su sistema de información ni siquiera separa la materia de las conciliaciones extrajudiciales que adelantan sus jueces.

## RECOMENDACIONES PARA LAS ENTIDADES DEL SISTEMA NACIONAL DE CONCILIACIÓN

De manera general se hacen las siguientes recomendaciones:

En primer lugar, es de destacar que ninguna de las entidades cuenta con un sistema completo para gestionar, vigilar e inspeccionar las conciliaciones que adelantan, lo que no permite

hacer un correcto seguimiento al desenlace de las mismas, ni tampoco permite la realización de una óptima gestión para la mejora del servicio de conciliación. Por lo tanto, de forma respetuosa la primera recomendación que se debe hacer a las entidades es modificar su sistema de información, para así contar con un mecanismo de gestión, vigilancia e inspección de las relaciones obrero-patronales.

En segundo lugar, se recomienda a las entidades facultadas para adelantar conciliaciones en materia laboral, el cumplimiento del inciso 2 del artículo 15 de ley 640 de 2001 el cual establece que los servidores públicos facultados para conciliar deberán *“remitir al Ministerio de Justicia y del Derecho, en los meses de enero y julio, una relación del número de solicitudes radicadas, de las materias objeto de las controversias, del número de acuerdos conciliatorios y del número de audiencias realizadas en cada período”*. En este sentido, se recomienda al Ministerio de Justicia y del Derecho ejercer el control para el cumplimiento de esta obligación o hacer cumplir la misma.

Por último, encontramos que con los datos aportados por las entidades facultadas para adelantar conciliaciones en materia laboral se concluye que la oferta en las regiones menos habitadas del país no es suficiente, en tal sentido no se permite el acceso a la conciliación para dirimir los conflictos ocasionados en materia laboral. Por ende, se recomienda ampliar la cobertura en los territorios donde no hay presencia de las entidades facultadas para adelantar este tipo de conciliación, tomado como ejemplo la organización de los círculos notariales, de no ser posible la presencia de alguno de estos organismo en los 1.122 municipios y de tal forma evitar que la conciliación en laboral sea adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales, quienes están facultados para adelantar la conciliación laboral por la falta de presencia dentro del municipio de un inspector de trabajo, de un delegado regional o seccional de la Defensoría del Pueblo, o de un agente del Ministerio Público en materia laboral.

De forma individual se invita a lo siguiente:

**PROCURADURÍA DELEGADA PARA ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL:** Se recomienda promocionar la conciliación en materia laboral por parte de la Procuraduría Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, toda vez que la ley les otorga esa facultad y no la están ejerciendo, ni promoviendo, según lo que dicha entidad argumentó en la contestación del derecho de petición y lo que se puede evidenciar en su página web.

**DEFENSORÍA DEL PUEBLO:** Se recomienda modificar su sistema de información VisionWeb ATQ para que registre número de conciliadores, número de actas de conciliación, número de constancias de inasistencia de las partes y número de constancias de no acuerdo. Debido a que actualmentes sólo registra número de solicitudes de conciliación, ello no

permite realizar una gestión y control de las conciliaciones que adelantan, para poder mejorar y cumplir con su papel como mecanismo alternativo de solución de conflicto.

**MINISTERIO DE TRABAJO:** Como ente principal llamado a la vigilancia y protección de las relaciones laborales, sin restarle relevancia a las demás entidades, su trabajo debe ser más arduo y comprometido, porque no solo esta información indica su gestión en cuanto a la facultad otorgada, sino que también permite analizar el comportamiento de los empleadores en cuanto a los derechos de los trabajadores, puesto que proporciona dato para así parametrizar y hacer una deconstrucción de las políticas públicas laborales. De esta forma, esta entidad es la llamada a proveer toda la cobertura de la conciliación en materia laboral en los 1122 municipios del país y en tal sentido se recomienda implementar el criterio 7 del punto 1.3.3.5 del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera el cual establece *“El fortalecimiento del sistema fijo de inspección laboral y la creación de un sistema móvil de inspección en las áreas rurales que permita que los trabajadores y trabajadoras puedan exigir debidamente sus derechos laborales y tramitar adecuadamente conflictos de carácter laboral”*. En segundo lugar, se recomienda modificar el sistema de información sobre conciliaciones extrajudiciales, para que se registre la información de manera municipalizada y se pueda obtener un mapa real sobre la cobertura de la conciliación laboral en el país, con el cual se pueda implementar planes para lograr la cobertura en todo el país.

**PERSONEROS Y JUECES CIVILES O PROMISCUOS MUNICIPALES:** Debido a que estos servidores públicos están facultados de manera residual para conciliar en materia laboral, por la falta de presencia dentro del municipio de un inspector de trabajo, de un delegado regional o seccional de la Defensoría del Pueblo, o de un agente del Ministerio Público en materia laboral. En tal sentido, se recomienda un mayor control respecto a sus actividades conciliadoras para que las entidades facultadas para conciliar puedan aumentar la cobertura de conciliación en materia laboral de manera primordial a aquellas partes del país donde se adelanta por estos servidores públicos de manera residual.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Corte Suprema de Justicia (CSJ). (2015). sentencia SL 1185-2015 del 11 de febrero de 2015 [Cecilia Echeverri De Peña y Jairo Zuluaga Aristizábal contra Fábrica De Electrodomésticos S.A.] Bogotá D.C.

Corte Suprema de Justicia (CSJ). (2015). sentencia SL 11553-2015 del 5 de agosto de 2015 [Jorge Enrique Reales Delgado contra el Banco Cafetero en liquidación y Pablo Muñoz Gómez] Bogotá D.C.

Corte Constitucional de Colombia (CCC). (1999). Sentencia del 17 de marzo de 1999 [Demanda de Inconstitucionalidad contra los artículos 68, 82, 85 y 87 de la Ley 446 de 1998

y artículo 25 (parcial) de la Ley 23 de 1991.] Bogotá D.C: CCC. Disponible en:  
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-160-99.htm>

Corte Constitucional de Colombia (CCC). (2001). Sentencia del 22 de agosto de 2001 [Demanda de Inconstitucionalidad contra los artículos 12, 23, 28, 30, 35 y 39 (parciales) de la Ley 640 de 2001] Bogotá D.C: CCC. Disponible en:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/c-893\\_2001.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/c-893_2001.html#1)

## ANEXOS

1. Tablas Laboral.- Información entidades.