

Bogotá, D. C.

08SE2018120300000007387

Al responder por favor citar este número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 11EE201833000000003970
Efectos de la audiencia de Conciliación celebrada ante el Ministerio de Trabajo

Respetado(a) Señor(a)

Hemos recibido la comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual Usted se refiere a una consulta acerca de efectos de la Audiencia de conciliación celebrada ante el Ministerio de Trabajo, para cuyos fines, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones generales:

Inicialmente, se observa oportuno señalar que de acuerdo con la naturaleza y funciones asignadas en el Decreto 4108 de 2011 a la Oficina Asesora Jurídica de este Ministerio, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta debido a que sus funcionarios no están facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

Con respecto a sus inquietudes, cabe manifestar que la Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”* y la Ley 640 de 2001 *“Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones”*, establecen lo relativo a las actuaciones administrativas de las Entidades públicas y la diligencia de Audiencia de Conciliación Administrativa, respectivamente.

En efecto, la Ley 640 de 2001 en su artículo diecinueve (19) relativo a la *Conciliación*, establece que serán susceptibles de conciliación, todo aquello que sea susceptible de transacción, desistimiento y por supuesto lo conciliable, norma que a la letra dice:

“Artículo 19. CONCILIACION. Se podrán conciliar todas las materias que sean susceptibles de transacción, desistimiento y conciliación, ante los conciliadores de centros de conciliación, ante los servidores públicos facultados para conciliar a los que se refiere la presente ley y ante los notarios.”

Por su parte, el artículo 8 Idem, preceptúa las obligaciones del conciliador y en su párrafo, dictamina el deber del conciliador de velar porque no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles y se respeten los derechos mínimos e intransigibles de las partes, cuando a la letra en su parte pertinente dice:

“Artículo 8 – Obligaciones del Conciliador- El conciliador tendrá las siguientes obligaciones

- 1. Citar a las partes de conformidad con lo dispuesto en esta ley.*
- 2. Hacer concurrir a quienes, en su criterio, deban asistir a la audiencia.*
- 3. Ilustrar a los comparecientes sobre el objeto, alcance y límites de la conciliación.*
- 4. Motivar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia.*
- 5. Formular propuestas de arreglo.*
- 6. Levantar el acta de la audiencia de conciliación.*
- 7. Registrar el acta de la audiencia de conciliación de conformidad con lo previsto en esta ley.*

PARAGRAFO. Es deber del conciliador velar por que no se menoscaben los derechos ciertos e indiscutibles, así como los derechos mínimos e intransigibles.” (realzado fuera de texto)

Por tanto, dentro de la diligencia de audiencia de conciliación, uno de los deberes del Conciliador, es proponer fórmulas de arreglo con el objeto de que las partes zanjen las diferencias y la situación que distancia a las partes o los genera conflicto, llegue a feliz término conciliando las diferencias existentes, con lo cual se logra evitar el proceso judicial, pues la conciliación tiene efectos tales como el de hacer tránsito a cosa juzgada, prestando el acta contentiva de la conciliación mérito ejecutivo.

La Ley 640 de 2001, establece lo relativo a la Conciliación en materia Laboral, la cual se lleva a cabo ante el Ministerio de Trabajo, norma que a la letra dice:

*“Artículo 28 CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL. <Apartes tachados INEXEQUIBLES> **La conciliación extrajudicial en derecho en materia laboral podrá ser adelantada** ~~ante conciliadores de los centros de conciliación,~~ **ante los inspectores de trabajo,** los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, los agentes del Ministerio Público en materia laboral y ~~ante los notarios.~~ 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.”* (resaltado fuera de texto)

Esta diligencia se lleva a cabo siguiendo los parámetros que para el desarrollo de la misma trae la norma antes mencionada, sin embargo, pese a que tanto las partes involucradas en el conflicto, como el Funcionario Conciliador, que para el caso es el Inspector de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en la diligencia tienen libertad de hablar del conflicto mismo, si así lo estimaran pertinente, ninguna de las manifestaciones realizadas en la Audiencia, se pueden considerar declaraciones como tales, es decir, lo consignado en el acta por cada una de las partes, no puede considerarse como una prueba para con posterioridad a la firma del acta, cualquiera sea el resultado de la audiencia, discutir en favor de una de las partes que en su dicho se falta parcial o totalmente a la verdad, pues de lo contrario, ninguna conciliación con semejante restricción pudiera llegar a feliz término. Se debe resaltar que las partes tienen libertad de pronunciarse libremente en la diligencia, pues en la Conciliación no se juzga, ni se valoran las pruebas, solo se está a la voluntad de las partes que acuden con el objetivo de llegar a un acuerdo satisfactorio de sus diferencias ante Autoridad competente, para que el conflicto no tenga que llegar a los Estrados Judiciales.

Por ello, las manifestaciones realizadas dentro de la Audiencia de Conciliación, no pueden considerarse declaraciones falsas, pues las partes no están rindiendo testimonio bajo la gravedad de juramento, sino expresando sus opiniones sea con respecto a la forma en que sucedieron los hechos o con respecto a la forma como conciben la solución del conflicto.

Dentro de la diligencia de Audiencia de Conciliación, no se rinde testimonio y mal podría llamarse delito de falso testimonio, cuando dentro de la diligencia en mención, no se hacen declaraciones, sin embargo, será la Fiscalía General de la Nación, como Autoridad en materia penal, la que determine en qué situaciones se da el delito de falso testimonio, pues son a quienes les corresponde determinar tal situación.

Con respecto a que si dentro de la diligencia de Audiencia de Conciliación, el trabajador no informa a su Empleador, la calificación que de invalidez le ha hecho el Sistema de Seguridad Social, sea por contingencia de origen común o laboral, u oculta alguna información con relación a la situación de procesos de calificación de la pérdida de capacidad laboral en los cuales puede estar inmerso, se considera falso testimonio, cabría concluir en similar forma que con respecto a cualquier declaración realizada en la Audiencia, tal como se indicó con antelación.

Cabría manifestar que la Audiencia de Conciliación en la que según su consulta, se pretende establecer un plan de retiro del trabajador, no sería el espacio apropiado para discutir aspectos relativos al conocimiento o no de la invalidez del trabajador previamente concedida por el Sistema, primeramente por cuanto ello no sería materia de conciliación en la Audiencia, segundo porque cuando una persona goza de la pensión de invalidez del Sistema de Seguridad Social Integral, sea por contingencias de origen común o laboral, no es obstáculo para que cualquier Empleador vincule a la persona en esta condición, en atención a las normas Constitucionales que protegen a la población vulnerable y a lo normado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, norma que a la letra dice:

“Artículo 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad>^{<1>} de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad>^{<1>} sea claramente demostrada

como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.” (resaltado fuera de texto)

Cabe resaltar que cuando el Empleador vincula al trabajador, este le debería brindar la información necesaria sobre su situación actual, no siendo la invalidez obstáculo para la vinculación, por ello, mal podría alegar su desconocimiento al final de la relación laboral y, con respecto al proceso de calificación de invalidez, el Empleador que pretende conciliar el plan de retiro del trabajo, no podría discutir su desconocimiento, pues en el Sistema de Seguridad Social, cuando existe este tipo de situaciones, tanto el Trabajador por obvias razones como el Empleador, son conocedores plenos de su desarrollo, por cuanto el Trabajador, ante la ocurrencia de la contingencia, acude a las Entidades Promotoras de Salud o Administradoras de Riesgos Laborales, de ser el caso, para la correspondiente atención de la contingencia y presenta ante el Empleador la incapacidad respectiva, quien como aportante es el que debe realizar el trámite de las incapacidades para el pago del auxilio al trabajador en las mismas fechas en las cuales se le cancelaba el salario; como también ambas partes serían conocedores en la eventualidad de que tal situación se diera, debido a las notificaciones que el Sistema debe hacer a los interesados, es decir, que tanto Trabajador por obvias razones, como el Empleador, conocerían lo relativo al proceso de calificación, por la satisfacción o la insatisfacción de las decisiones y sus correspondiente recursos, si hay discrepancia en ellos o para acudir a la Justicia en caso de controversia.

Con respecto a la Jurisprudencia acerca de la conciliación, se destaca la Sentencia C-1195/01, Referencia: expediente D-3519, Magistrados Ponentes Doctores Manuel José Cepeda Espinoza y Marco Gerardo Monroy Cabra, quienes plasman en dicha providencia aspectos fundamentales de la conciliación, cuando a la letra en sus apartes dice:

“CONCILIACION-Sentidos

*El término conciliación tiene dos sentidos distintos según el contexto en que es utilizado: uno procedimental y otro sustancial. En relación con su acepción procedimental, **la conciliación es “un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.”** Según esta acepción, la conciliación es apenas una serie de pasos preestablecidos que tiene por objeto -eventual, no necesario- la celebración de un acuerdo entre dos o más personas. No obstante, **el término conciliación también se refiere al acuerdo al que se***

llega mediante la celebración del procedimiento conciliatorio. En este segundo sentido sustancial, la conciliación se materializa en un acta que consigna el acuerdo al que llegan las partes, certificado por el conciliador” (resaltado fuera de texto)

La misma Sentencia destaca la posibilidad de acceso a la Justicia, cuando la conciliación no se ha realizado en legal forma, en otro de sus apartes a la letra dice:

“AUDIENCIA DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL- Acceso a recurso judicial efectivo ante fallas en procedimiento/ ACCION DE TUTELA CONTRA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL- Fallas en procedimiento

*La obligatoriedad de la audiencia de conciliación prejudicial y los efectos que tiene el acta de conciliación en caso de que las partes lleguen a un acuerdo, **no elimina la posibilidad de que éstas tengan acceso a un recurso judicial efectivo. Ante posibles fallas ocurridas dentro del procedimiento conciliatorio, –como cuando se desconoce el debido proceso, se afectan derechos de terceros que no participaron en la conciliación, se tramitan a través de la conciliación asuntos excluidos de ella, se desconocen derechos de personas que se encuentran en condiciones de indefensión o se concilian derechos no renunciables- que lleguen a constituir una vulneración o amenaza de derechos fundamentales, procedería la acción de tutela...”***

Por último, en la Sentencia se destaca uno de los principales fines de la conciliación, cuando a la letra dice:

*“CONCILIACION EXTRAJUDICIAL OBLIGATORIA- Solución de conflictos sin dilaciones injustificadas La conciliación **favorece la realización del debido proceso, en la medida que reduce el riesgo de dilaciones injustificadas en la resolución del conflicto.** Como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Corporación, el debido proceso involucra, amén de otras prerrogativas ampliamente analizadas, el derecho a recibir una pronta y cumplida justicia y como quiera que la conciliación prejudicial ofrece, precisamente, una oportunidad para resolver el conflicto de manera expedita, rápida y sin dilaciones, desarrolla el mandato establecido por la Carta en su artículo 29”*

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual las respuestas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Elaboró: Adriana C.

Revisó: María G.

Aprobó: Dra. Marisol P.

Ruta Electrónica:/C:\Users\lcalvachi\Documents\2018 CONSULTAS\06-03-2018\11EE201833000000003970 Javier Conciliación.docx