



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Bogotá D. C.,

Asunto: Validez Acta de conciliación suscrita por funcionaria con sanción disciplinaria de inhabilidad y destitución

Radicados: 11EE2019747000100001325- 08SI2019747000100000313--11EE201932100000052850 y 08SI20197470000100000397

Respetado Señor ( ), reciba un cordial saludo,

El Ministerio del Trabajo, por conducto de su Oficina Asesora Jurídica, Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral, procede a dar respuesta a la petición de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 12° del artículo 8° del Decreto 4108 de 2011.

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto jurídico referente a la validez del acta de conciliación suscrita por una Inspectora de Trabajo sancionada con medida disciplinaria de inhabilidad, esta Oficina Asesora Jurídica se permite atender sus interrogantes, no sin antes señalar, que de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, esta cartera ministerial sólo tiene competencia para emitir conceptos orientadores en forma general y abstracta, los cuales no son de obligatorio cumplimiento, de conformidad con lo consagrado en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1° de la ley 1755 de 2015. Entretanto que la interpretación de las normas y el reconocimiento de derechos hacen parte de una serie de facultades que ostentan los jueces de la República.

El juicio de existencia o Validez del Acta de Conciliación, requiere en principio reconocer la dual acepción de la Conciliación como instituto jurídico procesal, puesto como lo ha manifestado la Corte Constitucional, la conciliación puede entenderse desde una acepción procedimental o desde una sustancial; la primera referente a la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que se sule con una serie de pasos preestablecidos que tienen por objeto, un acuerdo entre las partes en diferendo. Mientras que la segunda acepción, refiere al acuerdo de voluntades entre sí, que se materializa en el acta de conciliación que es certificada por un tercero denominado conciliador.<sup>1</sup> De este modo, el Acta de conciliación es el documento donde las partes plasman un acuerdo de carácter dispositivo, donde se llega a puntos de concertación de forma libre y voluntaria, sin que medie sobre ellos, ningún tipo de coerción.

<sup>1</sup> Al respecto consultar la Corte Constitucional, sentencia C-1195 de 2001; M P. Manuel José Cepeda Espinoza.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

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



@MinTrabajoCol

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



Es así que la conciliación como mecanismo procedimental, es un instrumento que facilita a las partes poder precaver su conflicto sin que sea necesario acudir ante la vía judicial; es por ello, que la Corte Suprema de Justicia, en sendos pronunciamientos se ha detenido a referirse sobre ella, manifestando entre tanto que:

" (...) es oportuno recordar, tal y como lo ha señalado la Corte, que la conciliación es un mecanismo legítimo para la finalización de un conflicto entre las partes, que hace tránsito a cosa juzgada y surte plenos efectos, siempre y cuando no esté afectada por algún vicio en el consentimiento, su objeto y causa sean lícitos, no desconozca derechos mínimos, ciertos e indiscutibles y no produzca lesión a la Constitución y a la ley; de allí que ese acto o declaración de la voluntades debe cumplir con ciertos requisitos de validez y eficacia pues, en cualquiera de estos últimos eventos, se puede acudir ante el juez del trabajo a efectos de restarle validez y, de este modo, enervar los efectos jurídicos que le son propios.

Conforme a lo expuesto, las partes pueden acudir excepcionalmente al proceso ordinario laboral, para controvertir acuerdos conciliatorios con efectos de cosa juzgada, pero no con el fin de volver a examinar las controversias zanjadas por su propia voluntad, pues la conciliación es un instituto jurídico concebido «como un acto serio y responsable de quienes lo celebren y como fuente de paz y de seguridad jurídica» (CSJ SL, 9 mar. 1995, rad. 7088), sino con el fin de que el juez laboral analice temas relativos a la validez y eficacia de la conciliación, tales como: i) el cumplimiento de presupuestos formales, como lo sería que sea aprobada por una autoridad competente; ii) la existencia de vicios en el consentimiento; iii) la violación de normas de orden público; y iv) el no desconocimiento de derechos ciertos e indiscutibles (CSJ SL, 13 mar. 2013, rad. 44157)."<sup>2</sup> (Negrita fuera de texto)

Ahora bien, como lo resalta el alto tribunal, los efectos que se derivan del acuerdo conciliatorio plasmados en el acta de conciliación, hacen tránsito a cosa juzgada en virtud de la voluntariedad de las partes, quienes de forma espontánea, libre y autónoma son las que acceden a un acuerdo de voluntades, que en el caso de un reproche a la validez de la misma, se podrá acudir ante el juez laboral, quien en últimas analizará si el acuerdo conciliatorio contenido en el acta de conciliación cumplió con los requerido para su validación, puesto sobre ella recae una presunción de legalidad, así como lo señala la corte, cuando manifiesta:

"Son las partes, y solo ellas, las que llegan al acuerdo, el funcionario le imprime su aprobación formal y en adelante el documento que lo contiene, goza de la presunción de validez. La aprobación del funcionario se supedita a verificar que lo consignado fue lo que realmente se acordó y si no se violan derechos ciertos e indiscutibles del trabajador, de manera que si considera que no se presenta la

<sup>2</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 3846 del 18 de septiembre de 2019, Rad. 55746; MP. Martín Emilio Beltrán Quintero. Por otro lado, la Corte Constitucional en sentencias T-464 de 2013 y C-902 de 2008 ha destacado las características esenciales de la conciliación.



## Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

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



@MinTrabajoCol

**Atención Presencial**  
Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

**Línea nacional gratuita**  
018000 112518  
**Celular**  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

dicha violación, debe aprobar el pacto y hacer las advertencias sobre los efectos de cosa juzgada que desde ese momento lo amparan”<sup>3</sup>

En efecto de lo antes expuesto, el Acta de conciliación laboral suscrita por las partes se presume válida en virtud de la voluntad sentada en el mismo documento, salvo que en proceso ordinario laboral se establezca la nulidad de esta, por parte de la autoridad judicial correspondiente.

Por otro lado, frente a los efectos de la sanción disciplinaria en la validez del acta de conciliación, se advierte que hasta tanto no sea notificada y ejecutoriada la misma, la funcionaria podrá adelantar las funciones propias de su cargo. Entretanto, por tratarse de situaciones administrativas de personal del Ministerio de Trabajo, se traslada a la Subdirección de Gestión del Talento Humano, para que en el marco de sus competencias adelante las acciones necesarias frente a la funcionaria sancionada disciplinariamente.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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.

Cordialmente,

**(ORIGINAL FIRMADO)**

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

Anexo: un (1) folio.

Elaboró: A. Truque

Revisó/Aprobó: Adriana C.

Ruta Electrónica/E:\Radicaados Andres\Noviembre\08SI\2019747000100000313\_VIGENCIA\_ACTA\_DE\_CONCILIACION\_FIRMADA\_POR\_FUNCIONARIA\_SANCIONADA\_DISCIPLINARIAMENTE.docx

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 1305 del 10 de abril de 2019, Rad. 63054; MP. Jorge Prada Sánchez.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 5186868



@MinTrabajoCol

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2



@MintrabajoCol

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

