

## *Los medios consensuales de solución de conflictos en Colombia*

### *Consensual means of conflict resolution in Colombia*

### *Os meios consensuais de resolução de conflitos na Colômbia*

Data de submissão: 22.05.2024

Data de aceite: 25.07.2024

Martha Elisa Monsalve Cuellar

Doctora en Derecho y Ciencias Políticas con estudios de Maestría en Derechos Humanos  
Instituto Berg, Doctora Honoris Causa de la Universidad Lopez Freyle de Nicaragua,  
Academica de Numero de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la  
Seguridad Social, Presidenta del ILTRAS y de Ilera, Docente invitada a las Universidades de  
Modena y Reggio Emilia, Autonomía del Estado de Morelos, Vigo, OISS, CIESS, Universidad  
de Chile, Untref, Fulda, Universidad Federal del Estado de Sergipe, Mackenzie y del Norte,

Libre y Atlántico en Barranquilla, entre otras.

Docente Investigadora pela Universidad La Gran Colombia

ORCID:0000-0002-7553-4387

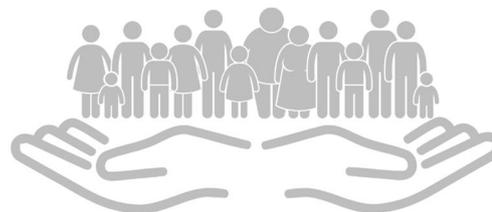
E-mail: [marthaelisamonsalve@gmail.com](mailto:marthaelisamonsalve@gmail.com)

**ABSTRACT:** This article explores consensual means of conflict resolution in the Colombian legal context, emphasizing labor law and occupational safety. Conciliation is highlighted as the backbone of labor law in the country, from its incorporation in historical legislation to its consolidation in the 1991 Constitution. In addition, the study examines internal mediation in cases of labor harassment according to the guidelines established by recent laws and resolutions. The text also addresses the evolution of mediation in the collective bargaining process, discussing the criticisms and reforms that have resulted in the elimination of this stage in favor of an extension of direct negotiation. Finally, the article analyses the composition and function of arbitration tribunals, especially in the context of labor disputes, highlighting the need to revise the current system due to a need for more confidence in the impartiality of arbitrators. The paper concludes with reflections on the importance of structural reforms in resolving labor disputes in Colombia.

**KEYWORDS:** Conciliation; Mediation; Labor Law.

Revista ANPPREV de Seguridade Social – RASS – v. 1, n.2, 2024, pp:1-8





**RESUMEN:** Este artículo explora medios consensuales de resolución de conflictos en el contexto legal colombiano, haciendo hincapié en el derecho laboral y la seguridad ocupacional. Se destaca la conciliación como la columna vertebral del derecho laboral en el país, desde su incorporación en la legislación histórica hasta su consolidación en la Constitución de 1991. Además, el estudio examina la mediación interna en casos de acoso laboral, de acuerdo con las directrices establecidas por leyes y resoluciones recientes. El texto también aborda la evolución de la mediación en el proceso de negociación colectiva, discutiendo las críticas y reformas que han resultado en la eliminación de esta etapa a favor de una extensión de la negociación directa. Por último, el artículo analiza la composición y función de los tribunales de arbitraje, especialmente en el contexto de los conflictos laborales, destacando la necesidad de revisar el sistema actual debido a la falta de confianza en la imparcialidad de los árbitros. El artículo concluye con reflexiones sobre la importancia de reformas estructurales en los métodos de resolución de conflictos laborales en Colombia.

**PALABRAS CLAVE:** Conciliación. Mediación. Derecho Laboral.

**RESUMO:** Este artigo explora os meios consensuais de resolução de conflitos no contexto jurídico colombiano, com ênfase nas áreas de direito laboral e segurança no trabalho. A conciliação é destacada como a espinha dorsal do direito laboral no país, desde a sua incorporação em legislações históricas até sua consolidação na Constituição de 1991. Além disso, o estudo examina a mediação interna em casos de assédio laboral, conforme as diretrizes estabelecidas por leis e resoluções recentes. O texto também aborda a evolução da mediação no processo de negociação coletiva, discutindo as críticas e as reformas que resultaram na eliminação dessa etapa em favor de um prolongamento da negociação direta. Por fim, o artigo analisa a composição e a função dos tribunais de arbitragem, especialmente no âmbito das disputas laborais, ressaltando a necessidade de revisão do sistema atual devido à falta de confiança na imparcialidade dos árbitros. O trabalho conclui com reflexões sobre a importância de reformas estruturais nos métodos de resolução de conflitos laborais na Colômbia.

**PALAVRAS-CHAVE:** Conciliação. Mediação. Direito do Trabalho.

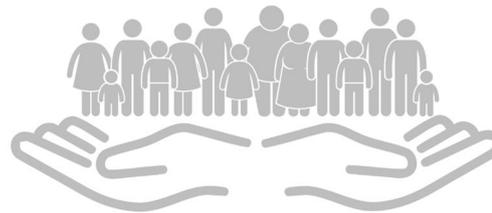
## 1 LA CONCILIACION EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

Ha sido la figura de la Conciliación, la columna vertebral del Derecho Laboral Colombiano.

Desde las primeras normas codificadas, que se remontan a la Ley 6a de 1945 y al Decreto Ley Reglamentario 2351 de 1965, la figura de la Conciliación aparece en el derecho individual, colectivo y procesal laboral en 1948, con lo cual damos cuenta de la importancia que se ha dado a esa posibilidad, del encuentro de las partes, buscando una solución civilizada

Revista ANPPREV de Seguridade Social – RASS – v. 1, n.2, 2024, pp:2-8





a las situaciones conflictivas.

La Conciliación fue llevada a otros estatutos legales de otras disciplinas jurídicas y administrativas.

## **2 LA CONCERTACIÓN COMO FIGURA DE LA CONSTITUCIÓN DE 1991**

El artículo 55 de la Constitución Política de Colombia (Colombia, 1991) establece que: “Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos....” ( esto en materia de negociación colectiva).

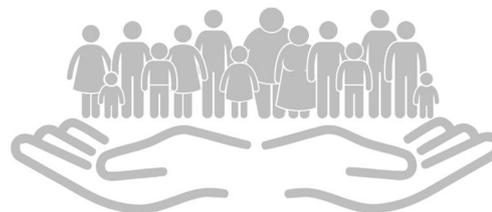
El desarrollo de este mismo artículo no solamente se ocupa de la negociación colectiva, sino que lo lleva a otra situación de gran conflictividad, la morosidad en la administración de justicia por la congestión de los Despachos Judiciales, que impide que las controversias sean dirimidas en los términos que la misma legislación reguladora establece. En la Ley 23 de 1991 se establece la figura de la Descongestión en la jurisdicción, autorizando la contratación de jueces para descongestionar los despachos judiciales creados de manera temporal pero que se han convertido en permanentes por la reiteración de las normas y ampliación, inclusive a las altas Cortes. Es en estos Despachos donde subsiste la congestión. No se puede establecer efectividad en la medida de solución de controversias que se ventilan en los Despachos donde no opera la descongestión en la actualidad.

## **3 MEDIACIÓN INTERNA EN EL RÉGIMEN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Conforme a la Ley 1010 sobre Acoso Laboral de 2006 y las Resoluciones 652 de 2012 y 1356 de 2012 (Colombia, 2006, 2012, 2012), las cuales establecen la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral como acción preventiva, correctiva y sancionatoria del acoso laboral que consagra la citada ley, de carácter paritario, en donde mediante la figura del acercamiento de las partes y como mediación interna, se busca la solución de la controversia. Además, partiendo del carácter de riesgo sicosocial del Acoso Laboral, en este mismo Comité y como instrumento de las normas regulatorias de la salud y seguridad en el trabajo, se ventilan asuntos relativos a la prevención de conflictos por el no cumplimiento de

Revista ANPPREV de Seguridade Social – RASS – v. 1, n.2, 2024, pp:3-8





las normas que velan por la Salud y Seguridad en el Trabajo, tanto por parte del Empleador como del Trabajador.

#### **4 LA MEDIACIÓN COMO ETAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

La figura de la mediación en el proceso de negociación colectiva ha sufrido una modificación en la Ley 50 de 1990. Antes de la reforma, y como etapa del proceso de negociación, existió como segunda etapa después de la Conciliación siempre con el sentido de buscar acuerdos en esta primera etapa.

Como segunda, con una vigencia corta, existió la Mediación, en donde la intervención del funcionario del Ministerio de Trabajo proponía fórmulas de arreglo. Esta figura generó varias críticas, entre ellas: la extensión injustificada y no con muchos efectos en la etapa de conciliación, que el Mediador, funcionario del Ministerio de Trabajo de carácter administrativo y como parte del Ejecutivo, indicaba intervencionismo de Estado, tan criticado en el Sistema Legal colombiano, quitando precisamente ese deber de las partes de buscar soluciones, un alargamiento injustificado del período de negociación y aumento de costos y las expectativas que este período traumático presenta, en muchos casos, cuando hay posiciones no muy conciliadoras.

Con la reforma se elimina la Mediación y se aumenta la etapa de arreglo directo a 20 días, prorrogables a 20 días más a solicitud consensuada de las partes. Se afirmó que se enseriaba la negociación colectiva, indicando a las partes la enorme responsabilidad de buscar entre ellos las soluciones y no esperando las fórmulas o intervención del Mediador.

#### **5 TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO**

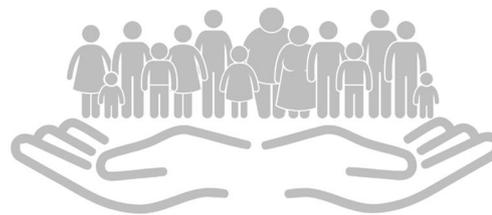
Etimología de la palabra TRIBUNAL. La interesante historia del origen de la palabra Tribunal, “un derivado de la raíz *tri-* del numeral tres” y en general se acepta esa raíz etimológica de origen latino.

Conforme a ella, supone la presencia de tres elegidos con el propósito de tomar una decisión desde sus diferentes posiciones, buscando un consenso.

Es así como para su integración un árbitro representa a una parte (Empleador), del

Revista ANPPREV de Seguridade Social – RASS – v. 1, n.2, 2024, pp:4-8





campo laboral (Trabajador). El tercero lo designan las partes, lo cual no es de fácil acuerdo, con la cual se elige el tercero de una lista de auxiliares de la justicia que conforma el Ministerio del Trabajo o la Corte Suprema de Justicia para los casos de los cuales conoce.

Ese dos a uno es precisamente donde se siente que no existe un equilibrio, por el origen de ese tercero que decide, y que muchas veces esa decisión esta condicionada a su tendencia. Este es el origen de la gran crítica al Sistema.

El Arbitramento es voluntario en los casos en que las partes toman esta vía de solución del conflicto o controversia, acudiendo a este medio de manera voluntaria por decisión mayoritaria.

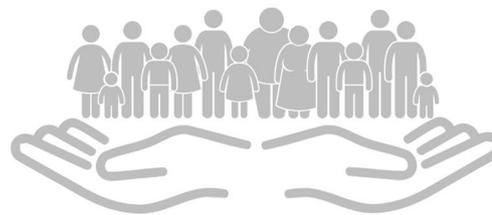
El Arbitramento es de carácter obligatorio cuando, en presencia del conflicto, es necesario dirimir la controversia de manera definitiva mediante una decisión de quienes, revestidos del carácter de jueces, pronuncian un fallo con carácter de sentencia, existiendo la posibilidad de revisión del laudo y con vigencia de un año. Ese fallo tiene un plazo de 10 días para proferirse, con la posibilidad de una prórroga de 10 días por acuerdo de las partes

Estos Tribunales de Arbitramento operan igualmente para los Trabajadores Oficiales de manera obligatoria, por no tener el derecho de huelga. Deben dirimir sus controversias mediante el Tribunal de Arbitramento.

En el sector privado cuando, agotada la etapa de arreglo directo, la Asamblea General del Sindicato o la mayoría de los trabajadores decide someter su conflicto al Tribunal de Arbitramento, este tiene carácter voluntario.

Su gran utilización en la legislación colombiana a nivel, no solo del sector privado sino del sector público al que pertenecen los trabajadores oficiales, vinculados a la administración publica por una relación de trabajo, ha llevado a su categorización en arbitramento voluntario y arbitramento forzoso u obligatorio, pero siempre con la intención de buscar una salida a un conflicto generado en el manejo de intereses diferentes en material laboral y, en ese sentido, nos vamos a referir a esta figura que, como lo hemos afirmado, está en desuso, se preconiza su revisión o reforma por la falta de confianza que genera y nace precisamente desde su conformación, así este encaminada su concepción a contar con tres opiniones diversas, pero su composición hoy en día es materia de cuestionamiento y de propuestas sobre la necesidad de





una reforma en el ámbito laboral como medio de resolver una controversia o solucionar un conflicto que no puede ser de carácter indefinido ni insoluble.

En el caso de que la decisión de los trabajadores sindicalizados sea la de optar por la huelga, al término de los 60 días de duración, el Ministerio de Trabajo convoca e integra un Tribunal de Arbitramento que va a operar de igual manera al que hemos descrito.

Una vez decretada la huelga, el concepto previo de la Comisión de Concertación y Diálogo, a la cual nos referiremos más adelante, será requisito para poder convocar e integrar el Tribunal Obligatorio que se ocupará de dirimir el conflicto ante la falta de acuerdo entre las partes.

Es precisamente producto de la Constitución de 1991, la Comisión Permanente para la Concertación de Políticas Salariales y Laborales de carácter tripartita, con base en los principios del Diálogo social que promulga la OIT, la que se ocupa anualmente de la concertación sobre el salario mínimo mensual legal vigente, no con mucho éxito. Debemos señalar, además, es la cual debe analizar las causas del conflicto laboral que ha llevado a los trabajadores a decretar la huelga y proponer bases de acuerdo antes de la hora cero. Este procedimiento es de carácter obligatorio para la legalidad de la huelga.

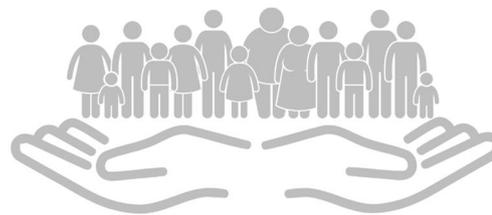
## **6 CENTROS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LAS CÁMARAS DE COMERCIO**

Con el propósito de dar cumplimiento a la decisión de las partes de acudir a la figura del Arbitraje en casos de controversia por la interpretación o aplicación de los Contratos Comerciales, se establecieron adscritas a las Cámaras de Comercio, los Centros de Conciliación y Arbitraje para dirimir asuntos Civiles y Comerciales.

Esta actividad se ha extendido a los Consultorios Jurídicos de las Universidades, donde se establecieron los Centros de Conciliación y Arbitraje con el propósito de promover Medios Alternativos de Solución de Conflictos y de manera gratuita, ya que los que funcionan en las Cámaras de Comercio resultan muy costosos para las clases de menos recursos. Cumplen una importante función social alrededor de las Alcaldías Menores. Igualmente, se han instalado estos Centros donde, alrededor de esta actividad, se busca la solución de controversias en

Revista ANPPREV de Seguridade Social – RASS – v. 1, n.2, 2024, pp:6-8





diferentes ramas del derecho, entre ellas penal, familiar y asuntos que afectan la convivencia ciudadana.

Consideramos que estas formas de solución de conflictos están permitiendo que, a través del acercamiento de las partes en conflicto, contando con un Mediador Conciliador, así como se haya establecido con el mismo Juez, se logren soluciones pacíficas y duraderas que combatan la conflictividad.

La Conciliación, como lo dijimos al comienzo de este trabajo, en la legislación laboral colombiana ha sido emblemática y positiva.

Por ello se introdujo a todos los procesos con carácter obligatorio, deben intentar la Conciliación, que se presenta como etapa obligatoria en los procesos civiles, penales, administrativos y de familia, en donde el Juez como Director del proceso debe proponer fórmulas de arreglo que obviamente deben ser acogidas por las partes. Cuando no se logra, se declara fracasada la etapa.

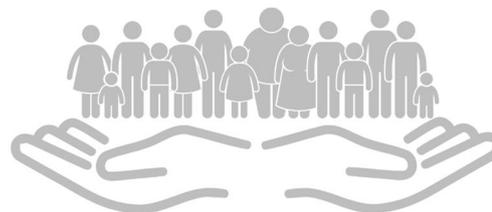
En los aspectos laborales existe la Conciliación Prejudicial, que se intenta por la vía administrativa ante el Inspector del Trabajo. No es muy productiva, debido a la baja calificación de los Inspectores quienes no tienen la suficiente preparación para conducir el arreglo con la propuesta de fórmulas que resulten atractivas para las partes.

Vale la pena resaltar que, siendo la Conciliación la figura característica en el Derecho Laboral, esta no se introdujo a los asuntos Material de Conciliación en los Centros, pues una sentencia del Consejo de Estado, por razones que nunca pudimos comprender, la excluyó por el principio de gratuidad que reina en los asuntos laborales.

Pero en la actualidad, y gracias a los Centros de Conciliación y Arbitraje que funcionan en las Universidades de manera gratuita, es inexplicable que no se de paso a una forma de combatir la conflictividad y buscar fórmulas de arreglo que contribuyan al mejoramiento y descongestión de la administración de justicia.

El papel del Árbitro es amigable, componedor, que propone soluciones viables para las partes. Debe ser un profesional suficientemente capacitado e idóneo, que presente fórmulas nacidas de un profundo conocimiento de la controversia y capaz de proponer soluciones que guarden el equilibrio entre las partes, que no genere la sensación de haber cedido o haber sido





vencido sino que, por el contrario, opte por lo más conveniente.

## 7 CONCLUSIONES

Si bien es cierto que, no teniendo la legislación colombiana la figura de la mediación, encontramos muchos mecanismos encaminados a encontrar la solución de conflictos de manera pacífica, equitativa y rápida, que conlleve la convivencia que, como objetivo primordial, se establece con esos mecanismos.

Debemos enfatizar la importancia del Diálogo Social, el acercamiento de las partes que lleve a un entendimiento cada vez mayor dentro de una sociedad eminentemente conflictiva y amenazante.

Sea cual sea la denominación que se escoja, la importancia de este objetivo es lo que cuenta y, necesariamente, los modelos dentro de la filosofía de la concertación deberán ajustarse a la idiosincracia de cada país y a sus costumbres y tradiciones jurídicas.

## REFERENCIAS

COLOMBIA. Constitución política de Colombia [Const. P.]. 1991. Obtenido el 11 de agosto de 2024.

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

COLOMBIA. Ley 1010/2006, enero 23, 2005. Diario Oficial. [D.O.]: 46.160. 2006. Obtenido el 11 de agosto de 2024. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

COLOMBIA. Resolución 0652/12, abril 30, 2012. Ministerio de Trabajo. 2012. Obtenido el 11 de agosto de 2024.. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_de\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20m](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20m)

COLOMBIA. Resolución 1356/12, julio 24, 2012. Ministerio de Trabajo. 2012. Obtenido el 11 de agosto de 2024. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161738>

