

Colombia: Nuevo Estatuto de Conciliación e Impacto en Materia Laboral

En resumen

El Congreso de la República promulgó la Ley 2220 de 2022, por medio de la cual expidió el Estatuto de Conciliación y se creó el Sistema Nacional de Conciliación ("**Ley**").

La conciliación como mecanismo de resolución de conflictos es una vía rápida y expedita para lograr la solución de diferencias entre las partes, con la ayuda de un tercero neutral, quien propone fórmulas de arreglo y da fe de lo acordado entre las partes. Lo acordado es definitivo y de obligatorio cumplimiento para las partes que concilian. En la conciliación las partes hacen concesiones mutuas a fin de evitar un eventual litigio.

El Gobierno tiene hasta el 30 de diciembre de 2022 para indicar qué condiciones deberán cumplir los centros de conciliación para operar virtualmente.

Aun cuando antes de la Ley las partes ya podían suscribir acuerdos de conciliación (y podrán seguir haciéndolo), contar con mecanismos de resolución de conflictos en los cuales participan terceros neutrales, será de gran ayuda para evitar procesos largos y costosos, en una sociedad cada día más litigiosa, en tanto se resolverán diferencias oportunamente, brindando seguridad jurídica y disminuyendo costos.

Aspectos relevantes en lo laboral:

La Ley establece e incluye los siguientes aspectos, entre otros:

- La conciliación puede ser judicial o extrajudicial.
- El uso de las nuevas tecnologías en la celebración de las audiencias de conciliación con el fin de celebrarlas por medios virtuales.
- La celebración de las audiencias de conciliación se podrá llevar a cabo de manera presencial, digital o electrónica, o mixta.
- Los centros de conciliación deberán adoptar el uso de tecnologías de la información para los procesos conciliatorios, así como incluir esta modalidad en sus reglamentos.
- La conciliación en asuntos laborales no constituye requisito de procedibilidad.
- Son conciliables todos los asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social que sean susceptibles de transacción, desistimiento, que nos dispongan de mínimos irrenunciables, y sobre los derechos de los cuales el titular tenga capacidad de disposición.
- En materia laboral, están autorizados para conciliar extrajudicialmente: (i) los jueces laborales competentes conforme a su competencia territorial, (ii) los inspectores de trabajo, (iii) los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, y (iv) los agentes del Ministerio Público en materia laboral. A falta de todos los anteriores, podrán adelantar la conciliación los personeros, o los jueces promiscuos o civiles municipales siempre que el asunto sea de su competencia.



Sistema Nacional de Conciliación:

Adicionalmente, con la creación del Sistema Nacional de Conciliación, se busca implementar una política pública de conciliación, tendiente a formular y adoptar un plan estratégico mediante el cual se establezcan programas, objetivos, estrategias, acciones, metas e indicadores para lograr la promoción, fortalecimiento y desarrollo de la conciliación.

Vigencia de la Ley:

La Ley entra en vigencia seis meses después de su promulgación, es decir el 01 de enero de 2023.

Contacto



Tatiana Garcés

Partner

tatiana.garces@bakermckenzie.com



Evelyn Romero

Partner

evelyn.romero@bakermckenzie.com

© 2022 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

