

## Conciliación

Hernando Bermúdez Gómez

En una reciente consulta al Consejo Técnico de la Contaduría Pública se le planteó: “(...) *En la asamblea del año 2022, se decidió nombrar un consejo de administración, aunque no se implementó un protocolo formal de elección. 2. Recientemente, dicho consejo tomó la decisión unilateral de conciliar un caso laboral por un despido sin justa causa, relacionado con un trabajador, que demandó la propiedad en el año 2021, (...) la administración nos informa que se realizó un acto de conciliación con el trabajador previamente que ya se había adelantado un pago y que presentan a la asamblea la autorización de incluir los pagos restantes en el presupuesto 2025 (...) Desde una perspectiva contable, ¿cómo deben manejarse los recursos comunes de una copropiedad en situaciones como una conciliación laboral para cumplir con las normas contables aplicables en Colombia? (...)*” En los estados de derecho el medio natural para resolver los conflictos es la intervención judicial. Sin embargo, como formas especiales o excepcionales se han aceptado el arreglo directo, la conciliación y el arbitramento. Estas dos últimas posibilidades se han desarrollado notoriamente, llegándose, incluso, a casos en los cuales se les considera de obligatoria realización. Concretamente en Colombia tenemos la [Ley 2220 de 2022](#) (junio 30) por medio de la cual se expide el estatuto de conciliación y se dictan otras disposiciones. Según ésta “*Artículo 3. Definición y Fines de la conciliación. 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, quien, además de proponer fórmulas de arreglo, da fe de la decisión de acuerdo, la cual es obligatoria y definitiva para las partes que concilian. —La conciliación, en sus diversas modalidades, es una figura cuyos propósitos son facilitar el acceso a la justicia, generar condiciones aptas para, el diálogo y la convivencia pacífica, y servir como instrumento para la construcción de paz y de tejido social. —Además de los fines generales, la conciliación en materia contencioso administrativa tiene como finalidad la salvaguarda y protección del patrimonio público y el interés general.*” “*Artículo 7. Asuntos conciliables. (...) En asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social podrá conciliarse si con el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles. En materia contenciosa administrativa, serán conciliables los casos en los eventos previstos en la presente ley, siempre y cuando no afecten el interés general y la defensa del patrimonio público.*” “*Artículo 13. Operadores autorizados para conciliar extrajudicialmente en materia laboral. La conciliación extrajudicial en derecho en materia laboral podrá ser adelantada ante los jueces laborales competentes conforme las reglas de competencia territorial estatuidas en el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social o 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, siempre y cuando el asunto a conciliar sea de su competencia.*” “*Artículo 51. De la solicitud de conciliación extrajudicial ante juez laboral. Las*

*personas que tengan interés en conciliar diferencias que sean de competencia de la especialidad laboral podrán presentar solicitud de conciliación, indicando los motivos ante el juez laboral conforme las reglas de competencia territorial estatuidas en el Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social, sin atención a la cuantía. —La solicitud de conciliación extrajudicial ante juez laboral será distribuida por sistema de reparto y, una vez recibida, se señalará día y hora para celebración de audiencia dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. —La concurrencia de los interesados a la audiencia de conciliación será responsabilidad de quien la solicite, razón por la cual deberá adelantar las gestiones de notificación para tal efecto.”*

*“Artículo 67. (...) Parágrafo 1. La conciliación en asuntos laborales no constituye requisito de procedibilidad. (...)” “Artículo 89. (...) En asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social podrá conciliarse si con el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles. —Cuando medie acto administrativo de carácter particular, podrá conciliarse sobre los efectos económicos del mismo si se da alguna de las causales del artículo 93 de la Ley 1437 de 2011, evento en el cual, una vez aprobado el, acuerdo por el juez contencioso administrativo, se entenderá revocado o modificado el acto y sustituido por el acuerdo. (...)” “Artículo 92. (...) En la conciliación extrajudicial en asuntos laborales y de la seguridad social, se dará aplicación a lo previsto en los incisos 4 y 5 del artículo 89 de la presente ley. (...)”*

Si en la consulta se utilizó debidamente la expresión conciliación, debe entenderse que el acuerdo se logró con la intervención de un juez y que la decisión es obligatoria y definitiva para quienes conciliaron. La Ley 675 de 2001 consagra que corresponde al administrador *“10. Representar judicial y extrajudicialmente a la persona jurídica y conceder poderes especiales para tales fines, cuando la necesidad lo exija.”* No encontramos limitación legal a esta facultad. Así las cosas, para que el administrador deba conseguir la autorización de la asamblea o de un consejo deberá invocarse una estipulación inserta el estatuto que gobierna a la sociedad llamada a administrar las propiedades cometidas al régimen de propiedad horizontal. Las obligaciones para con los trabajadores no dependen de que hayan sido presupuestas. Si en materia laboral se acuerdan pagos que no hayan sido presupuestados deberán cancelarse echando manos del fondo de imprevistos o de las cantidades disponibles, que, por cierto, podrían ser embargadas y secuestradas para cancelar la deuda. El acuerdo conciliatorio es un soporte suficiente para reconocer o ajustar el pasivo correspondiente. Los copropietarios no pueden aspirar a que sus procedimientos internos primen sobre las obligaciones laborales legalmente establecidas.

Bogotá, julio 30 de 2025.