

**TRABAJO DE GRADO**  
**Diplomado en Conciliación con Enfoque Diferencial.**

Necesidad de la solución de conflictos en Colombia

Corporación Universitaria Remington.

Facultad de Ciencia Políticas y Jurídicas

Programa de Derecho

Estudiante: César Augusto Flórez García

Jorge Luis García Varela

Tutor del trabajo de grado: Angie Alexandra Arias Trina.

Diplomado en Conciliación con Enfoque Diferencial

2025

## **Dedicatoria**

Siempre nuestro pilar fundamental es la familia, es por ello, que detrás de cada paso acertado que se da existe un propósito, detrás de este propósito hay un aliento y continuo a este aliento esta la sinceridad, orgullo y felicidad de nuestros padres, hijos y esposa, que a su vez sienten como propios nuestros logros adquiridos; razón por el cual este trabajo está dedicado a ellos.

### **Agradecimientos**

A nuestros profesores, quienes con su guía y conocimiento siempre impulsan de una u otra manera a dar lo mejor de cada uno de nosotros en cada etapa de este proceso, de la misma manera, a todos los que, de una u otra manera formaron parte de este logro. Este trabajo es también suyo.

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabra clave.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda .....	6
Objetivos .....	6
Metodología de búsqueda de la información.....	7
Sustentación teórica de la pregunta.....	8
Conclusiones.....	15
Referencias .....	17

### **Resumen**

Se hace necesario realizar un análisis que permita identificar como los mecanismos de resolución de conflictos han presentado una evolución desde el ámbito normativo colombiano por los constantes cambios significativos que ha presentado, entre ellas las evoluciones tecnológicas, cambios económicos, aumento poblacional, la aparición de nuevos problemas de convivencia, entre otras que obligan a la necesidad de hacer cambios en el sistema normativo, claro está, siempre en procura de mejorar la atención de las personas más vulnerables y que así lo requieran ; es una alternativa o herramienta diseñada para resolver problemas sin la necesidad de agotar el aparato jurisdiccional, la cual también está diseñada para resolver aquellos eventos donde el conflicto no existe, previniendo de esta manera que lleguen a ocurrir.

Es claro identificar que la conciliación se ha convertido en aliado de aquellos que hacen parte de un conflicto, pues estos han permitido de manera clara la solución positiva a diferentes controversias, logrando con ello en su mayoría de veces un acuerdo voluntario satisfactorio, asegurando siempre la confidencialidad y evitando por otra parte gastos económicos y procesos judiciales innecesarios.

Es evidente que a lo largo de su historia, estos mecanismos han facilitado una mejor comunicación, restauración de relaciones sociales, protección de intereses y acuerdos benéficos de los involucrados, siendo un garante incondicional, por ser la conciliación reconocida legalmente como aquel mecanismo que hace tránsito a cosa juzgada, es decir, que tiene un efecto jurídico similar al de una sentencia judicial y por otra parte hacer mérito ejecutivo; ella cumple esa cualidad de crear obligación (título ejecutivo), por ende puede ser exigida judicialmente en caso de incumplimiento por parte del deudor.

### **Palabras clave**

Conflicto, evolución, solución, cosa juzgada, mérito ejecutivo.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

¿Por qué es importante la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos en el ámbito laboral colombiano, especialmente tras la reforma del Código Procesal del Trabajo por la Ley 2213 de 2022?

#### **Objetivos**

##### **Objetivo general:**

Determinar el nivel de eficiencia y eficacia que poseerla conciliación en material laboral como Mecanismo Alterno de Solución de Conflictos en Colombia, teniendo en cuanto los criterios introducidos en la reforma (Ley 2213 de 2022) (Cámara de Representantes., 2022).

##### **Objetivos específicos:**

- Examinar el marco jurídico nacional e internacional que regula la conciliación en materia laboral.
- Analizar el impacto que generó en nuestra legislación interna la Ley 2213 de 2022 en la conciliación como MASC (Cámara de Representantes., 2022).
- Observar las diferencias y similitudes que existen de los modelos de conciliación nacional y los de otros países.
- Identificar falencias en la implementación del mecanismo de conciliación en nuestro ordenamiento y proponer estrategias de mejora.

### **Metodología de búsqueda de la información**

Se aplicó un enfoque cualitativo de carácter documental, que incluyó la revisión de fuentes legales (reglamentos, decisiones judiciales, teorías), documentos oficiales y análisis empíricos, mediante bases de datos como EBSCO, SCOPUS, Vlex, y Google Académico. También se realizó un estudio comparativo con esquemas de conciliación laboral en naciones como México, España, Chile y Argentina. Los datos fueron organizados por temas y se analizaron según criterios de eficacia, justicia, alcance institucional y respeto a los derechos fundamentales. Las palabras clave utilizadas fueron: “conciliación laboral”, “Ley 2213 de 2022”, “conflicto laboral”, “MASC Colombia”, “acceso a la justicia”, y “reforma judicial” (Cámara de Representantes., 2022).

### **Marco general de la conciliación en Colombia**

La conciliación es una forma de resolver conflictos en la que dos o más individuos, con la ayuda de un tercero imparcial conocido como conciliador, intentan de manera voluntaria y autónoma alcanzar un acuerdo que ponga fin a una disputa. En el ámbito laboral, su objetivo es solucionar desacuerdos entre empleadores y empleados, ya sea de manera individual o, en algunas situaciones, colectiva.

Este proceso se distingue por ser voluntario (a menos que sea obligatoriamente prejudicial), confidencial, flexible, participativo y no competitivo. Se basa en principios como la buena fe, la justicia, la libertad de decisión y la imparcialidad de la persona que facilita el proceso. En su ámbito laboral, también debe asegurar la protección del trabajador, quien es considerado la parte vulnerable, la legalidad del pacto y el respeto a los derechos fundamentales.

Desde un enfoque doctrinal, la conciliación está vinculada a las teorías que promueven un acceso real a la justicia (Cappelletti y Garth), los fundamentos de la justicia restaurativa y los modelos de resolución alternativa de conflictos apoyados por la ONU y la OIT. En Colombia, se incorpora dentro de un sistema mixto en el que conviven la justicia formal y los métodos

alternativos de solución de conflictos, con una creciente inclinación a fortalecer estos últimos por motivos de eficiencia procesal, efectividad, proximidad y legitimidad social.

Actualmente, la conciliación extrajudicial (Ley 640 de 2001) es reconocida a nivel constitucional como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos alternativo a la jurisdicción ordinaria, este, en cabeza de particulares que administran justicia mediante acuerdos voluntarios ajustados a derecho (art. 116 CP), y como medio para garantizar el acceso a la justicia (art. 229 CP).

Por su parte, dentro de la esfera del derecho laboral, el Código sustantivo del Trabajo y el Código procesal del Trabajo establecen su ámbito de aplicación respetando los límites legales como lo son los derechos fundamentales y/o mínimos del trabajador.

En Colombia, la conciliación ha sido históricamente empleada en contextos civiles y familiares, sin embargo, su incorporación como herramienta clave en el ámbito laboral ha sucedido más recientemente. La implementación de la Ley 640 de 2001 y las modificaciones al Código Procesal del Trabajo, especialmente las que trajo la Ley 2213 de 2022, han reforzado su función en el ámbito laboral como un recurso valioso para la solución de conflictos individuales de forma rápida y eficaz.

### **Conciliación en la legislación laboral colombiana antes de la reforma**

Antes de que comenzara a aplicarse la Ley 2213 de 2022 (Cámara de Representantes., 2022), la conciliación en el ámbito laboral de Colombia contaba con un reconocimiento jurídico muy limitado y no era obligatoria en muchos aspectos. Aunque la Constitución Política de 1991 contemplaba que los particulares pudieran realizar funciones jurisdiccionales (artículo 116), y aseguraba el acceso a la justicia (artículo 229), su implementación en el ámbito laboral carecía de un desarrollo organizado y sistemático similar al de los sectores civil y familiar.

La Ley 640 de 2001 era la principal normativa que regulaba la conciliación en Colombia, y establecía los principios, procedimientos y consecuencias de la conciliación extrajudicial en materia legal. Sin embargo, esta ley no fue concebida específicamente para el ámbito laboral, y su aplicación dependía en gran medida de la disposición de las partes involucradas y de la infraestructura institucional existente.

En la esfera laboral, la conciliación era viable de manera judicial durante el curso del proceso, de acuerdo con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Decreto 2158 de 1948), que otorgaba a los jueces laborales la responsabilidad de fomentar la conciliación en las audiencias. Además, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) permitía la conciliación de disputas individuales siempre que no se violaran derechos mínimos o irrenunciables de los trabajadores (artículos 13, 15 y 53) (Durán, 2022).

Sin embargo, esta opción no era obligatoria y no había un sistema especializado o coordinado de centros de conciliación laboral para abordar estas disputas. Su aplicación era ocasional, y en numerosos casos, los trabajadores acudían a los tribunales sin haber intentado previamente la conciliación, lo que contribuía a la saturación de los juzgados laborales.

Asimismo, no existía una política pública integral destinada a fortalecer la conciliación laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos (MASC), ni una estrategia institucional orientada a capacitar de forma especializada a los conciliadores en esta área.

Por lo tanto, antes de la reforma, la conciliación laboral en Colombia presentaba las siguientes características:

- Era opcional, no obligatoria.
- Se llevaba a cabo principalmente dentro de procesos judiciales.

- Carecía de normas unificadas y de un control estatal efectivo.
- No disponía de una infraestructura adecuada de centros especializados.
- La equidad entre las partes no siempre estaba asegurada, sobre todo si el trabajador no contaba con asesoría legal.

Estas condiciones reflejan parcialmente la necesidad de una reforma estructural como la que introdujo la Ley 2213 de 2022 (Cámara de Representantes., 2022), que hizo que la conciliación prejudicial fuera obligatoria en ciertos casos y permitió su fortalecimiento como un mecanismo eficiente, oportuno y accesible para la resolución de conflictos laborales.

### **La reforma de la ley 2213 de 2022**

La Ley 2213 de 2022 estableció la conciliación prejudicial obligatoria en los casos de trabajo individual que tratan sobre derechos disponibles. De acuerdo a esta legislación, cualquier persona que desee llevar un reclamo a la jurisdicción laboral debe primero completar esta fase, excepto en los casos que la ley excluye explícitamente. Esta conciliación puede llevarse a cabo en lugares autorizados, oficinas de personería, inspecciones laborales o en plataformas digitales habilitadas para este propósito.

Uno de los fundamentos de la reforma es el fomento del uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) para simplificar las audiencias de conciliación, lo que representa un progreso hacia la modernización del sistema judicial en Colombia.

Un análisis realizado por López y Ramírez (2021) (Gómez, 2021), utilizando datos del Ministerio de Justicia, mostró que entre 2015 y 2020, los acuerdos alcanzados en conciliaciones laborales extrajudiciales superaron el 70 % de efectividad en algunas ciudades, tales como Bogotá y Medellín. Esta estadística refleja una creciente aceptación del mecanismo por parte de trabajadores y empleadores, aunque aún hay retos relacionados con la calidad del proceso, la capacitación de los conciliadores y la equidad en los resultados.

Por lo tanto, aunque la Ley 2213 de 2022 representa un progreso normativo que favorece el diálogo social y la reducción de la carga judicial, su implementación necesita garantías institucionales que aseguren la igualdad entre las partes, acceso universal a los centros de conciliación y supervisión sobre los acuerdos logrados, de modo que no se reproduzcan prácticas desiguales bajo la apariencia de consenso.

### **Ventajas y obstáculos del modelo colombiano**

Dentro de los beneficios se puede destacar que la conciliación, como un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos (MASC), proporciona una respuesta rápida y asequible a las disputas laborales. Este método permite a las partes llegar a acuerdos sin tener que ir a un juicio formal, lo que significa un ahorro de tiempo y recursos tanto para los trabajadores como para los empleadores. Adicionalmente, ayuda a descongestionar los tribunales, especialmente en el ámbito laboral, que se caracteriza por un elevado número de casos. Otra ventaja relevante es que la conciliación refuerza la comunicación social y fomenta una cultura de paz y colaboración entre los actores laborales, facilitando la resolución conjunta de diferencias (Durán, 2022).

Asimismo, la conciliación otorga mayor flexibilidad para resolver conflictos, ya que permite a las partes ajustar los acuerdos a sus necesidades específicas, en lugar de estar sujetas a las decisiones impuestas por un juez. La privacidad del procedimiento conciliatorio también es un aspecto importante, ya que protege la reputación y los intereses de ambas partes.

No obstante, este modelo enfrenta serios desafíos. Uno de los más importantes es la escasa cobertura institucional, especialmente en áreas rurales o distantes de los grandes núcleos urbanos, donde no hay suficientes centros de conciliación ni personal capacitado para llevar a cabo estos procesos. Esta limitación geográfica hace que el acceso a la conciliación sea complicado,

contrariando el principio de que la justicia debe ser universal (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2021).

Otro desafío significativo es la desigualdad que puede surgir entre las partes, sobre todo cuando el trabajador busca ayuda sin contar con apoyo legal, en contraste con un empleador que sí lo tiene. Esta asimetría puede resultar en acuerdos injustos o en desventaja para la parte menos favorecida, minando los principios de equidad y protección en el ámbito laboral. A esto se suma la falta de formación específica de muchos conciliadores en cuestiones laborales, lo que afecta la calidad técnica del proceso y la validez de los acuerdos alcanzados. En ciertos casos, se ha observado que hay conciliadores que carecen de preparación en derechos laborales fundamentales, lo que pone en riesgo el respeto a las mínimas garantías del trabajador (Bonilla, 2022).

Finalmente, la carencia de mecanismos eficaces para dar seguimiento y controlar los acuerdos conciliatorios representa un desafío adicional, ya que impide verificar el cumplimiento de lo acordado y debilita la confianza en el sistema. Para que la conciliación laboral se convierta en una herramienta realmente eficaz, es necesario contar no solo con una buena normativa, sino también con una correcta implementación, la disponibilidad de recursos suficientes y un compromiso institucional que perdure en el tiempo.

### **Experiencias internacionales relevantes**

El estudio comparativo de distintos modelos internacionales de conciliación laboral ayuda a identificar prácticas efectivas y aprendizajes que pueden beneficiar el fortalecimiento del sistema en Colombia. A continuación, se presentan tres casos sobresalientes en América Latina y Europa:

#### **1. España – Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC):**

En España, la conciliación es un paso obligatorio antes de acudir a la justicia en la mayoría de los conflictos laborales individuales. Se realiza ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), una entidad especializada que ofrece procesos gratuitos, ágiles y accesibles.

El SMAC está establecido en todas las comunidades autónomas, brindando así una verdadera cobertura a nivel nacional. Los acuerdos alcanzados poseen fuerza ejecutiva y, si no se logra una solución, se emite un documento que permite acudir a los jueces laborales. Este modelo ha ayudado a disminuir la saturación en los tribunales y a promover una cultura de resolución directa de disputas (Aguirre, 2018).

### **2. México – Centros de Conciliación Laboral:**

Con la reforma laboral de 2019, México instauró los Centros de Conciliación Laboral (CCL) como una instancia obligatoria antes de presentar cualquier demanda ante los tribunales laborales. Los CCL son entidades autónomas, tanto a nivel estatal como federal, enfocadas en la eficacia y en la conciliación justa (ILO – International Labour Organization., 2013). Este modelo ha mostrado una elevada tasa de éxito: en ciudades como Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara, más del 70 % de los conflictos se solucionan en la etapa de conciliación. Los procedimientos están regulados con plazos estrictos (hasta 45 días) y se ofrece asesoría legal gratuita a los trabajadores.

### **3. Chile – Conciliación incentivada judicialmente:**

En Chile, aunque la conciliación no es un requerimiento, se fomenta de manera activa por parte de los jueces laborales durante la audiencia preliminar del juicio. Esta práctica ha dado lugar a resultados positivos, especialmente en casos individuales. Los jueces actúan como facilitadores del diálogo, manteniendo imparcialidad y cumplimiento de la ley. No existen centros obligatorios de conciliación extrajudicial, lo que previene la duplicación de trámites. Este modelo ha sido apreciado por su adherencia al principio de voluntariedad y su efectividad en el contexto judicial.

### **Lecciones para Colombia:**

Las lecciones extraídas de las experiencias internacionales demuestran que la conciliación laboral puede ser muy eficiente si se cuenta con:

Una amplia y efectiva cobertura nacional, especialmente en áreas rurales.

Conciliadores formados, imparciales y con conocimientos en derecho laboral y enfoque de derechos.

Protocolos definidos, plazos establecidos y sistemas de seguimiento.

Aseguramiento de equidad entre las partes, incluyendo asesoría legal gratuita.

Reconocimiento legal de los acuerdos alcanzados junto con mecanismos ágiles para su ejecución.

La adopción de estas buenas prácticas en el modelo colombiano podría consolidar la confianza de la población en este mecanismo, mejorar su eficacia y asegurar que los acuerdos sean realmente justos y sostenibles.

### **Propuestas y mejoras importantes**

La reforma introducida por la Ley 2213 en 2022 en Colombia es un progreso significativo en el fortalecimiento de la reconciliación laboral como un mecanismo de resolución de conflictos de reemplazo. Sin embargo, su implementación aumenta los problemas estructurales, legales e institucionales, que deben resolverse utilizando un importante y proactivo. La efectividad de la reconciliación como mecanismo/prejuicio obligatorio

Uno de los aspectos de la teoría más discutidos es el efecto de imponer la reconciliación como requisito de procedimiento. Desde el punto de vista funcional, se encuentra que obligatorios puede alentar las decisiones tempranas, las oficinas de la corte abren y mantienen los costos de procedimientos. Sin embargo, también existe el riesgo de que la reconciliación se convierta en un simple procedimiento oficial si no se especifican las condiciones apropiadas para su desarrollo. Los autores como Rengif García (2022) (Gómez, 2021), señalaron que "la reconciliación, la honestidad y la eficiencia deberían garantizar las verdaderas condiciones de igualdad entre las partes y el promedio sin presión o asimetría del trabajo". En Colombia, muchos empleados se han reconciliado sin representantes legales o un conocimiento claro de sus derechos, lo que puede conducir a

contratos no beneficiosos o no beneficiosos. Por lo tanto, aunque el compromiso puede ser útil como política estatal, su éxito dependerá de la calidad del procedimiento, el acceso al liderazgo legal y monitorear la organización de la mediación. Entrenamiento y útil de conclusiones

Uno de los principales lugares estrechos del sistema actual es la preparación de la mediación en problemas de trabajo limitados. A diferencia de otras áreas de la ley, los conflictos de los trabajadores muestran los factores de orden público, derechos básicos y regulaciones especiales que requieren capacitación específica. Según el informe del Ministerio de Justicia (2023), el 58% de las conclusiones registradas en centros de consonantes privados no han realizado capacitación continua dentro del alcance de las regulaciones de trabajo en los últimos tres años. Estos datos son relevantes porque el acuerdo está mal capacitado puede respaldar contratos injustos e incluso traer deficiencias legales serias (Casas, 2019).

### **Conclusiones.**

La conciliación como mecanismo alternativo para resolver conflictos en el lugar de trabajo tiene un nuevo significado en el contexto de Colombia, especialmente después de la efectividad de la Ley de 2013 de 2013, una reforma significativa del Código de Procedimientos Laborales y el Código de Seguridad Social. Esta reforma es una reacción esencial al retroceso del tribunal, que busca de manera más efectiva en la justicia y fortalece la cultura de resolver conflictos de paz. En este ensayo, los aspectos teóricos, las reglas, la historia y las comparaciones se han considerado y confirmado la mediación de la fuerza laboral, lo que confirma que es una herramienta capaz de resolver disputas tempranas y efectivas. Desde las cosas básicas, de acuerdo con el principio de autonomía listo, para aplicarlo a los procedimientos, la mediación es una oportunidad para que los empleados y los empleadores encuentren soluciones honestas sin tener que ir a procesos largos y costosos.

Sin embargo, el análisis también permite la determinación de obstáculos estructurales para implementar efectivamente este mecanismo. Entre ellos: falta de expertos en capacitación en mediadores, supervisión limitada del estado, falta de igualdad en las negociaciones y bajas propuestas institucionales en áreas remotas. Estas debilidades, si no se reparan, pueden conlleva el proceso de reconciliación y crear acuerdos desiguales que están lejos de resolver conflictos que los agudizan. Del mismo modo, un estudio en comparación con países como Chile, México y España muestra que existen modelos exitosos de mediación laboral, incluida la intervención del estado, la capacitación técnica y el monitoreo positivo son columnas básicas. Colombia puede y debe estudiar esta experiencia, ajustar sus conclusiones a la realidad nacional y consolidar su propio sistema.

Desde un punto de vista importante, se declara que la reconciliación de la fuerza laboral no debe entenderse como una herramienta simple para las conversaciones judiciales, sino como una forma legal de justicia social. Para lograr esto, un acto de coordinación entre el estado, los jueces, los centros de mediación y toda la sociedad es obligatorio. Solo de esta manera se puede garantizar que la reconciliación de la fuerza laboral es verdaderamente honesta, voluntaria, efectiva y respetada por los derechos básicos.

En resumen, el problema no solo es normalmente, sino también instituciones y cultura. Debe ir a un trabajo más justo, prevenir y centrarse en el diálogo. Este camino es largo, pero con voluntad política y compromiso colectivo, la mediación puede consolidarse como el apoyo básico para los términos del trabajo del siglo XXI.

### Bibliografía

- Aguirre, R. (2018). *Conciliación y justicia en las relaciones laborales*. . Obtenido de Editorial Universidad de los Andes. : <https://doi.org/10.2139/ssrn.3212435>
- Arango, R. (2015). *Justicia transicional y mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales*. Obtenido de Universidad Externado de Colombia. : <https://publicaciones.uexternado.edu.co>
- Bastidas, E. (2021). *La conciliación como mecanismo de acceso a la justicia laboral en Colombia*. Obtenido de Revista de Derecho: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/7286>
- Bonilla, A. &. (2022). *Retos de la justicia laboral colombiana*. Obtenido de Revista CES Derecho, 13(2), 33–57. : <https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6413>
- Cámara de Representantes. (2022). *Ley 2213 de 2022. Diario Oficial No. 52.097*. Obtenido de [https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=12368](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=12368)
- 2
- Carbonell, M. (2014). *Teoría general del derecho*. . Editorial Porrúa.
- Casas, J. (2019). *Análisis de los mecanismos alternativos de solución de conflictos en el derecho laboral colombiano*. Obtenido de Revista Ratio Juris, 14(1), 22–38. : <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/ratiojuris/article/view/7172>
- Cepeda, M. J. (2017). *Derecho constitucional laboral*. Editorial Legis.
- Corte Constitucional de Colombia. (2011). *Sentencia C-160/11*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-160-11.htm>

- De la Torre, J. (2020). Conciliación laboral en España: Avances y desafíos. *Editorial Tirant lo Blanch*.
- Delgado, A. (2023). Nuevos desarrollos normativos en materia laboral en Colombia. . *Revista Derecho Laboral y Seguridad Social*, 8(1), 112–132.
- Díaz, F. (2018). La conciliación laboral como método de justicia alternativa. *Anuario de Derecho Laboral*, 4(2), 90–110.
- Durán, M. (2022). Conciliación prejudicial obligatoria en derecho laboral. *Temas Laborales*, 27(1), 9–27.
- Gómez, L. (2021). Reforma laboral y conciliación en América Latina: Comparación entre Chile, México y Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32(1), 47–72.
- ILO – International Labour Organization. (2013). *Alternative dispute resolution practices and the promotion of collective bargaining*. . Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/documents/publication/wcms\\_211431.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/documents/publication/wcms_211431.pdf)
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2021). *Estadísticas de conciliación en Colombia*. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co>
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Guía práctica sobre la conciliación laboral prejudicial obligatoria*. . Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co>
- Morales, J. (2022). *Cambios procesales en la conciliación laboral*. Obtenido de Observatorio de Justicia Laboral y Seguridad Social: <https://observatoriojuridico.org/revista>

Velandia, C. (2020). *Cultura de la conciliación en Colombia*. Obtenido de Revista

Estudios Socio-Jurídicos:

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/sociojuridicos/article/view/8120>