

Entre el conflicto y el acoso: retos de la conciliación en derecho con enfoque diferencial en la gestión de nuevas formas de discriminación laboral en Colombia
(Between conflict and harassment: challenges of conciliation in law with a differential approach in the management of new forms of workplace discrimination in Colombia)

Juan Camilo López Medina

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Programa de Derecho

2026

RESUMEN

Se plantea la realización del trabajo propuesto, como una forma de análisis del estudio del papel de la conciliación en derecho con enfoque diferencial como mecanismo para la gestión del acoso laboral y las nuevas formas de discriminación en Colombia. El problema surge en un contexto caracterizado por la alta demanda de justicia y la limitada capacidad institucional para ofertarla, predominantemente en los asuntos de carácter laboral.

El concepto de acoso laboral ha sido replanteado a partir de la expedición de la Ley 2466 de 2025, donde el legislador colombiano reconoce nuevas conductas discriminatorias, lo que, si bien representa un avance normativo, también ha puesto en evidencia las debilidades de los empleadores para identificar y gestionar adecuadamente estos fenómenos.

Bajo estas premisas, el objetivo general de la investigación es analizar el alcance de la conciliación en derecho, aplicada con enfoque diferencial, como herramienta para la gestión del acoso laboral y las nuevas formas de discriminación en el entorno laboral colombiano. De manera específica, se busca examinar el marco normativo vigente, identificar las dificultades organizacionales en la gestión del conflicto, analizar el rol de la conciliación y evaluar la importancia del enfoque diferencial en estos procesos.

Se trata de una investigación de enfoque cualitativo, de tipo jurídico-dogmático y carácter analítico-descriptivo, basada en la revisión documental de fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinales, especialmente pronunciamientos de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. El estudio se centra en el contexto laboral colombiano, con énfasis en la actuación de los Comités de Convivencia Laboral y los escenarios de conciliación extrajudicial.

Palabras clave: Conciliación en derecho, acoso laboral, conflicto, enfoque diferencial.

ABSTRACT

The proposed work is undertaken as an analysis of the role of conciliation in law, with a differential approach, as a mechanism for managing workplace harassment and new forms of discrimination in Colombia. The problem arises in a context characterized by high demand for justice and limited institutional capacity to provide it, predominantly in labor matters.

The concept of workplace harassment has been redefined following the enactment of Law 2466 of 2025, in which the Colombian legislature recognizes new discriminatory behaviors. While this represents a regulatory advance, it has also highlighted employers' weaknesses in identifying and adequately managing these phenomena. Based on these premises, the general objective of this research is to analyze the scope of conciliation in law, applied with a differential approach, as a tool for managing workplace harassment and new forms of discrimination in the Colombian work environment. Specifically, this study seeks to examine the current legal framework, identify organizational challenges in conflict management, analyze the role of conciliation, and evaluate the importance of a differential approach in these processes.

This qualitative research, of a legal-dogmatic and analytical-descriptive nature, is based on a review of normative, jurisprudential, and doctrinal sources, particularly rulings from the Constitutional Court and the Supreme Court of Justice. The study focuses on the Colombian labor context, with an emphasis on the role of Workplace Harassment Committees and extrajudicial conciliation mechanisms.

Key words: Conciliation in law, workplace harassment, conflict, differential approach.

INTRODUCCIÓN

Varios son los problemas y los retos que enfrenta la administración de justicia: de un lado, la alta demanda para lograr por las vías de derecho, la solución de conflictos; de otro, la poca oferta de justicia dado el carácter limitado de los recursos de esta rama del poder público que, por su dependencia presupuestal del ejecutivo, hace que el acceso a la administración de justicia sea lento.

De allí que la gestión de conflictos interpersonales por otras vías diferentes a la jurisdiccional, haya adquirido una relevancia creciente. Ello es latente, especialmente, frente a la prevención y tratamiento del acoso laboral y las nuevas formas de discriminación, entendiéndose, además, que diferente al proceso judicial, que suele ser adversarial, estos mecanismos privilegian el entendimiento mutuo y la cooperación, lo que resulta especialmente valioso en discrepancias laborales.

Con la expedición de la Ley 2466 de 2025, el legislativo introdujo modificaciones sustanciales consistente en ampliar la definición de acoso laboral, incorporar nuevas conductas asociadas a discriminación y en fortalecer las obligaciones de prevención a cargo de los empleadores. Sin embargo, estos avances normativos generan una tensión entre la realidad empresarial y las debilidades estructurales para identificar, diferenciar y gestionar adecuadamente situaciones de acoso.

Bajo esas premisas, la conciliación en derecho, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, emerge con un alto potencial preventivo. Este mecanismo, dadas sus características, permite promover acuerdos orientados a la modificación de conductas, la reparación simbólica y la reconstrucción de las relaciones laborales. Sin embargo, su aplicación en materia de acoso laboral y discriminación aún presenta limitaciones, particularmente por la ausencia de lineamientos claros que integren un enfoque diferencial, que reconozca las condiciones particulares de las partes involucradas, reconociendo en todo caso, al trabajador como parte débil de las relaciones laborales.

En efecto, la conciliación con enfoque diferencial, brinda espacios flexibles que generan confianza en las personas para la transformación de sus conflictos, reconoce

la heterogeneidad y la diversidad de los sujetos que participan en esta clase de mecanismos estos y, son mucho más expeditos que el proceso judicial.

En este sentido, es necesario resolver la rigidez que surge entre las debilidades organizaciones del empleador para reconocer hechos de acoso laboral, y la actualización normativa traída con la Ley 2466 de 2025 que amplía el reconocimiento de estas conductas, aprovechando para tal fin, las características de la conciliación extrajudicial con enfoque diferencial.

De suerte que, es menester plantear, ¿de qué manera la conciliación en derecho, aplicada con enfoque diferencial, puede contribuir a la gestión efectiva del acoso laboral y las nuevas conductas de discriminación en el entorno laboral colombiano?

Osorio (2002), reconoce que, la conciliación en derecho, es el mecanismo alternativo por excelencia en la resolución de conflictos, cuya importancia radica no solo en la reconstrucción de los lazos afectados, sino en la construcción de una cultura de paz, fundamental en un país como Colombia donde las vías de hecho son una constante ante el surgimiento de diferencias entre sus ciudadanos.

En materia laboral, este tipo de mecanismo, se encuentra fortalecido como un potente gestor de resolución de conflictos, cuyo abordaje temprano, podría limitar la tendencia a sobredimensionar situaciones y así mismo, a minimizar conductas que constituyen verdaderos escenarios de acoso o discriminación en ejecución de las relaciones contractuales, mejorando así mismo, el clima organizacional, y contribuyendo a la descongestión de instancias como los Comités de Convivencia Laboral y la jurisdicción ordinaria.

La expedición de la Ley 2466 de 2025 representa un avance significativo en la protección de los derechos de los trabajadores, ya que amplía el alcance de las conductas sancionables y refuerza las obligaciones de prevención por parte de los empleadores. Empero, la eficacia de esta normativa depende en gran medida de su correcta implementación en las dinámicas empresariales y su voluntad de acoger los nuevos lineamientos legales.

La conciliación en derecho, prevalece como una herramienta dotada de fuerza para la resolución temprana de conflictos, al permitir la construcción de acuerdos entre las partes, la transformación de conductas y la reparación simbólica del daño. No obstante, su aplicación en materia de acoso laboral y discriminación requiere ser repensada desde un enfoque diferencial, que reconozca las condiciones de vulnerabilidad o desigualdad estructural que pueden incidir en las relaciones laborales.

Colofón a lo anterior, se plantea como objetivo de la investigación, analizar el alcance de la conciliación en derecho, aplicada con enfoque diferencial, como mecanismo para la gestión del acoso laboral y las nuevas conductas de discriminación en el contexto laboral colombiano, a partir de los lineamientos introducidos por la Ley 2466 de 2025.

Para su desarrollo, se analizará igualmente la legislación colombiana en materia de acoso laboral y discriminación, y el enfoque introducido con la Ley 2466 de 2025, referente a la prevención y sanción de estas conductas, se identificarán las principales dificultades que enfrentan las organizaciones y los Comités de Convivencia Laboral para diferenciar entre conflictos interpersonales y conductas constitutivas de acoso laboral o discriminación y finalmente, se evaluará, la importancia del enfoque diferencial en los procesos de conciliación, considerando las condiciones particulares de los sujetos involucrados al tratarse de relaciones contractuales de carácter laboral.

El presente trabajo se aborda bajo una metodología analítica-descriptiva y con base en el examen de documentos referente a los postulados legales, constitucionales, doctrinales y jurisprudenciales. En especial los emanados de la Honorable Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Se trata de un estudio investigativo de carácter cualitativo que analiza la forma en cómo la conciliación en derecho con enfoque diferencial, puede ayudar a superar la tensión entre la realidad empresarial y las debilidades estructurales para identificar, diferenciar y gestionar adecuadamente situaciones de acoso.

Como quiera que se adoptan los principios inherentes a una metodología jurídica, cuya naturaleza es básicamente cualitativa, se trata entonces de identificar la

aplicación e interpretación del derecho en contextos específicos, esto es, los cambios normativos frente a la figura del acoso laboral, y la conciliación en derecho como mecanismo alternativo de solución de conflictos y la no judicialización de esta problemática.

Es una investigación de tipo jurídico, dogmático, documental y teórico, ya que recopila información de la doctrina, jurisprudencia, marco normativo, tratados y libros, entre otros. De este modo, se busca abordar el problema jurídico planteado, desde una perspectiva jurídica que ha experimentado cambios a lo largo del tiempo.

DESARROLLO DEL ARTICULO

Tres son los ejes más importantes que ha considerado la academia para el abordaje del estudio de la conciliación en derecho como herramienta para la gestión del acoso laboral y las nuevas formas de discriminación en Colombia: De una lado, a través del desarrollo normativo y jurisprudencial; por otro, con base a las experiencias institucionales de prevención y gestión del conflicto en el ámbito laboral, y finalmente, teniendo de presente los enfoques emergentes sobre discriminación y resolución alternativa de conflictos con perspectiva diferencial.

Desde el primero de ellos, es decir, bajo el análisis de la normatividad y la jurisprudencia, el fenómeno del acoso laboral ha sido ampliamente desarrollado a partir de la Ley 1010 de 2006 y su evolución posterior. La Corte Constitucional ha definido el acoso laboral como una conducta sistemática y persistente orientada a generar intimidación, desmotivación o renuncia del trabajador, afectando su dignidad y sus condiciones laborales. En decisiones como la Sentencia T-317 de 2020, se ha resaltado que este tipo de conductas constituyen una vulneración directa del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, especialmente cuando implican violencia psicológica reiterada.

También ha señalado el órgano de cierre constitucional que, se debe garantizar el debido proceso en la tramitación de quejas por acoso laboral, y se debe otorgar de mayor importancia, el rol de los Comités de Convivencia Laboral como instancias

preventivas y conciliatorias. En la Sentencia T-262 de 2025, el alto Tribunal evidenció fallas en la gestión de estos comités, particularmente en lo que tiene que ver con la valoración probatoria y la adecuada atención de las quejas, lo que puede derivar en vulneraciones de derechos fundamentales.

La normatividad ha consolidado a los Comités de Convivencia Laboral como mecanismos claves para la prevención del acoso, con funciones orientadas a la promoción de ambientes laborales saludables, la resolución de conflictos y la implementación de estrategias de intervención temprana. Empero, también existen limitaciones estructurales en su funcionamiento, que incluyen la falta de protocolos claros, la ausencia de formación especializada y la tendencia a minimizar o sobredimensionar conflictos laborales.

Ahora y en relación con la conciliación en derecho como mecanismo de resolución de conflictos, la doctrina y la legislación han destacado su carácter preventivo, flexible y orientado a la autocomposición. El legislador ha previsto que los procedimientos internos frente al acoso laboral deben ser confidenciales, conciliatorios y efectivos, lo que evidencia una clara intención de priorizar soluciones dialogadas antes de acudir a instancias judiciales. Pese a ello, la conciliación no ha sido suficientemente desarrollada como herramienta especializada para abordar casos de acoso y discriminación, limitándose en muchos casos a escenarios formales sin un enfoque restaurativo o transformador.

Restrepo (2011), identifica que existe una dificultad en el medio colombiano del impulso de la conciliación en derecho por no tener ciudadanos ni ciudadanas con la cultura de la negociación de los conflictos, así como el escaso desarrollo de habilidades de conciliar de los operadores. Arboleda (2018) reconoce que los acuerdos realizados por las partes cuando se hace uso de la conciliación por fuera de estrados judiciales, alcanzan el fin último que es la justicia, y de manera similar, acerca a las partes para resolver sus diferencias.

De manera que se debe analizar el acoso laboral desde perspectivas diferenciales, especialmente en relación con fenómenos como la discriminación de género, el acoso

sexual y nuevas formas de discriminación estructural, ya que estas conductas pueden constituir una manifestación de desigualdades más profundas, como ocurre en los casos de violencia de género en el trabajo, donde se reproducen patrones de hostigamiento y exclusión sistemática.

Autores como Leymann (1996), han conceptualizado el acoso laboral como un proceso sistemático de hostigamiento psicológico en el lugar de trabajo, caracterizado por su reiteración y por la asimetría de poder entre las partes. De suerte que, el acoso laboral, de manera mayoritaria, no es un evento aislado sino una construcción temporal que por lo general tiene su génesis en un conflicto interpersonal, y que puede culminar con casos de violencia laboral.

Ochoa (2021) concluye que las acciones preventivas deben orientarse a reducir al máximo la aparición de conflictos y, especialmente, evitar su estigmatización. Esto se logra mediante una correcta organización del trabajo y la implementación de mecanismos adecuados para prevenir, regular y, cuando sea necesario, sancionar los problemas interpersonales.

La teoría del conflicto constituye un eje central para este estudio, en aras de identificar y diferenciar entre aquellos funcionales y disfuncionales, presentes en las unidades empresariales. Resaltando la conciliación en derecho como mecanismo alternativo para la solución de conflictos y como herramienta de intervención temprana orientada a evitar la escalada del conflicto hacia formas de acoso o discriminación.

Illera (2022), resalta que el conflicto hace parte de la naturaleza humana, y es una consecuencia que se genera a partir de la vida en comunidad y la imposición de obligaciones, status y fines y medios recíprocos.

La conciliación en derecho se enmarca dentro de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos -MASC-, y se caracteriza por ser autocompositivo, respecto del cual las partes, con la ayuda de un tercero neutral, construyen acuerdos para la solución de sus controversias. Desde la teoría de la justicia restaurativa, este

mecanismo adquiere un valor adicional, al centrarse en la reparación del daño, la restauración de las relaciones y la construcción de compromisos futuros.

González (2009), plantea que, las juristas en Colombia se han acostumbrado a resolver los conflictos, acudiendo ante los jueces de la república mediante acciones ordinarias que por demás, no tienen en cuenta las emociones de los sujetos involucrados, como si lo hacen los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Crítica que comparte Silva (2022), al analizar como, las decisiones judiciales en muchos casos son fórmulas que no consideran las particularidades de cada caso y permiten resolver numerosos asuntos como si fueran idénticos. En ocasiones, funcionan como un modelo de sentencia judicial, un prototipo que abarca un grupo de casos considerados similares y que, por ello, puede aplicarse de manera uniforme en situaciones parecidas. Por lo general, se trata de una sentencia preparada personalmente por el juez, quien luego instruye a sus subordinados para que la utilicen como guía al emitir decisiones en casos análogos.

Márquez (2008), resalta que, la conciliación en derecho, como cualquier otro mecanismo alternativo, suele ser mucho más sencillo, rápido y eficaz; en muchos casos también resultan más económicos, directos e incluso más transparentes que los procedimientos judiciales tradicionales, especialmente ante la desconfianza que generan las instituciones de justicia oficiales.

Han sido las decisiones judiciales, especialmente las emanadas de la honorable Corte Constitucional, de donde se ha edificado el enfoque diferencial en relación con sujetos de especial protección, por lo que, el análisis en materia, debe considerar factores como el género, la orientación sexual, la discapacidad, la edad o la pertenencia étnica.

Ahora bien, resulta claro que no todo conflicto laboral, supone la existencia de conductas de acoso ya que las dinámicas de la convivencia en el trabajo pueden llegar a generar este tipo de problemas. Sin embargo, saber distinguir entre lo uno y lo otro es una de las tensiones que trata de resolver el derecho laboral. Y para lograrlo, se hacen uso de herramientas tan importantes como la conciliación en derecho.

En materia de acoso laboral con enfoque diferencial, la Honorable Constitucional, en sentencia T-104 de 2025 indicó:

“La Constitución, los instrumentos internacionales y varias normas internas exigen la garantía del trabajo en condiciones de dignidad y justicia. Esto implica, para los efectos de esta decisión, la necesidad de promover entornos seguros y dirigidos a equilibrar las relaciones asimétricas de poder que subyacen y se ocultan tras el elemento subordinante y/o otros factores sociales que inciden directamente en la construcción de relaciones jerarquizadas.

Con este fin, en la Sentencia T-882 de 2006, la Sala Séptima de Revisión precisó que el despliegue de comportamientos de persecución laboral o, en otros términos, de acoso laboral desconocen este derecho fundamental, en tanto materializan una práctica “recurrente o sistemática” en la que “se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar”.

Con este sentido, el referente normativo primario sobre la materia es la Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. No obstante, la necesidad de prevenir y erradicar todas las situaciones de violencia que atraviesan a la vida en sociedad en general y que, por lo tanto, también son posibles en el escenario laboral, ha determinado ajustes con miras a considerar también la violencia en razón del género y, dentro de ella, la violencia sexual en el marco del ejercicio del derecho al trabajo, respetuoso de la no discriminación y del principio de igualdad.”

La importancia de la conciliación en derecho

Sin restar mérito a los demás mecanismos alternativos de solución de conflictos, la conciliación en derecho resalta entre esta categoría por su capacidad para la transformación litigiosa, no solo porque ayuda a la descongestión judicial, sino porque, dadas sus características, permite construir soluciones basadas en el consenso, preservando con ello las relaciones humanas.

Ello es así porque, similar a lo que ocurre en el proceso judicial laboral, la conciliación en derecho es consciente de la asimetría presente en las relaciones entre empleador y empleado de tal manera que, el conciliador, profesional en derecho, incorpora garantías para equilibrar esta desigualdad. Mucho más cuando se trata de enfoque diferencial, porque bajo estas situaciones, el MASC reconoce condiciones históricas de desigualdad en razón a la edad, género, preferencias sexuales y demás.

La vasta jurisprudencia de la Corte Constitucional, reconoce la importancia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos y en especial, el de la conciliación. Así, en providencia C-222 de 2013, se dejó sentado que:

“los mecanismos alternativos de resolución de conflictos tienen cuatro objetivos básicos y comunes que son: “(i) facilitar el acceso a la justicia; (ii) proveer una forma más efectiva de solución a los conflictos; (iii) mejorar la capacidad de la comunidad para participar en la resolución de los conflictos; y (iv) aliviar la congestión, la lentitud y los costos de la justicia estatal formal.

La doctrina sobre resolución de conflictos señala que existen dos sistemas de respuesta a quienes acuden a estos mecanismos alternativos. El primero es el de heterocomposición en el que las partes someten voluntariamente la solución de un conflicto a terceros que lo resuelven independientemente de la voluntad de los involucrados. El segundo es la autocomposición en el que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, resuelven sus desavenencias, bien sea directamente o con la intervención de un tercero neutral e imparcial que facilita el diálogo y la búsqueda de soluciones.

Es de resaltar que este tipo de mecanismos alternativos son una expresión de una política que busca involucrar a la comunidad en la resolución de sus conflictos a través de “instrumentos flexibles, ágiles, efectivos y económicos” con el propósito de que estos “conduzcan al saneamiento de las controversias sociales y contribuyan a la realización de valores que inspiran un Estado social de derecho, como son la paz, la tranquilidad, el orden justo y la armonía de las relaciones sociales]. En este sentido, “es incuestionable su estirpe democrática, en la medida en que generan espacios de intervención de la comunidad en el desarrollo de la función jurisdiccional evitando la conflictividad de la sociedad.

Bajo la perspectiva de la justicia restaurativa, y si bien la conciliación en derecho tiene límites más amplios si se compara con las decisiones tomadas en los estrados judiciales, este mecanismo alternativo de solución de conflicto, no se circunscribe a la signación de compromisos formales, sino que, dada su dinámica, reconoce también procesos de reconstrucción de relaciones y adopción de medidas preventivas y restaurativas.

Además, porque se han identificado barreras en el acceso a la justicia cuando se trata de casos de acoso laboral en Colombia, como el temor a denunciar, la dificultad probatoria, el desconocimiento de la Ley y los tiempos de respuesta de la administración judicial. Camacho (2014) sintetiza que, aun cuando la víctima de acoso laboral dispone de diversos mecanismos para afrontar posibles situaciones de hostigamiento en el entorno laboral, que abarcan desde medidas preventivas previstas en el reglamento interno de trabajo hasta las sanciones aplicadas por las autoridades administrativas y judiciales, en la práctica persisten múltiples obstáculos que dificultan un acceso efectivo a la justicia en esta materia, evidenciando que aún existen importantes desafíos para alcanzar una solución real y efectiva frente al acoso laboral en el país.

Enfoque diferencial

El concepto de enfoque diferencial tiene un desarrollo constitucional, traído con la materialización del derecho a la dignidad humana, del principio a la igualdad y del reconocimiento de la existencia de sujetos que merecen especial protección.

Las relaciones contractuales laborales son especialmente propicias a generar desigualdades entre quienes las signan, dado el carácter de subordinación entre empleado y empleador y la dependencia económica entre este y aquél.

Ya con la Ley 70 de 1993, el legislador colombiano definió el enfoque diferencial como, el postulado que establece que no todos los grupos poblacionales poseen igualdad real, en lo relativo al gozo pleno de los derechos constitucionales, y tiene como propósito diseñar e implementar programas de intervención social encaminados a lograr una mayor equidad entre los distintos grupos conformados, teniendo en cuenta características diferenciadoras, tales como género, edad, raza, étnica, condición de discapacidad, orientación política, religiosa, sexual, etc.

Para la Corte Constitucional, se trata de un principio con el que se busca reconocer la existencia de poblaciones con características particulares, lo cual le impone al estado la obligación de adoptar medidas afirmativas para reconocer y valorar dichas características específicas (sentencia T-305 de 2025).

CONCLUSIONES

La dinámica de las relaciones laborales, supone una actualización normativa que tenga en cuenta las nuevas formas en como se manifiestan los conflictos dentro de las organizaciones. De manera que los mismos dejaron de ser meras disputas contractuales, reclamaciones por salarios o por funciones, para convertirse en verdaderos fenómenos de mayor complejidad que tienen como características principales afectaciones psicológicas y dinámicas de exclusión que afectan de manera directa o indirecta la dignidad humana de quienes lo padecen.

Bajo esta premisa, en Colombia, la Ley 2466 de 2025 representa un gran avance para el derecho laboral al reconocer nuevas formas de acoso y de discriminación asociadas al género, la orientación sexual, la edad o la identidad cultural.

Bajo esta novedosa óptica normativa, el legislador colombiano censura practicas patronales que, históricamente habían sido normalizadas, como la exclusión de sus trabajadores a espacios de participación o el exceso de cargas laborales, tipificando estas conductas, ya no como meros conflictos interpersonales, sino como prácticas de acoso y discriminación laboral.

La Ley 2466 de 2025 resalta las obligaciones del empleador, no solo a reaccionar frente a denuncias de acoso laboral de sus trabajadores, sino de implementar mecanismos de prevención, identificación, capacitación y atención temprana.

Es una apuesta teórica novedosa, integrar la conciliación en derecho con enfoque diferencial, en los casos de acoso laboral pues no se trata de un proceso adversarial como ocurre en las demandas ordinarias, sino de una forma de priorizar la equidad, la dignidad humana y la justicia material que resulta más ágil e integral que el acudir a la administración de justicia, que no trata de buscar responsables, sino de abordar el conflicto desde otras dimensiones.

En este sentido, el papel del conciliador adquiere una relevancia notoria pues, en tratándose de asuntos de acoso laboral, este debe priorizar, mediante el dialogo entre las partes, condiciones de equidad e igualdad, entendiendo la relación asimétrica entre empleado y empleador. Así, la formación del conciliador en derecho debe fortalecerse en aspectos como derechos humanos y enfoque preferencial.

Para tal propósito, deben existir políticas públicas claras que identifiquen protocolos y lineamientos técnicos que no solo materialicen el mecanismo de la conciliación en derecho, sino que permitan hacer un seguimiento de los resultados de este MASC frente al problema de acoso laboral y la reducción de la litigiosidad en estos asuntos.

El derecho laboral enfrenta pues, un reto que se ve reflejado en la existencia de normas amplias que buscan dar protección al trabajador acosado, frente a la

efectividad de las mismas y el uso alternativo de mecanismos como la conciliación en derecho a efectos de evitar la judicialidad de los conflictos.

REFERENCIAS

Arboleda, A; Ramírez, C; Mancipe, G; Garcés, L & Arboleda, S. (2018). La Conciliación extrajudicial en derecho; reflexiones frente a la ética.

Camacho, A., Morales, E., & Güiza, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Revista Opinión Jurídica*, 13(25), 121–138.

Corte Constitucional (2013). Sentencia C-222. MP María Victoria Calle Correa.

Corte Constitucional (2020). Sentencia T-317. MP Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional (2023). Sentencia T-415. MP Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional (2025). Sentencia T-104. MP Diana Fajardo Rivera.

Corte Constitucional (2025). Sentencia T-262. MP Jorge Enrique Ibáñez Najjar.

Corte Suprema de Justicia (2024). Sentencia SL 2358. MP Marjorie Zuñiga Romero.

Estrada (2014). El neo constitucionalismo principialista en la asamblea nacional constituyente de 1991. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*. Centro de Investigaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, p. 27 – 42.

Gil, J. (2011). La conciliación extrajudicial y la amigable composición

González, D. (2009). Emociones responsabilidad y derecho. Madrid, España: Marcial Pons. Filosofía y Derecho.

Illera, M. (2022). Conflicto, derecho y mecanismos alternativos. *Revista Ius et Praxis* vol.28 no.1.

Ley 1010 de 2006. Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. No. 46160.

Ley 2466 de 2025. Por la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. 25 de junio de 2025.

Leymann, H. (1996) Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el trabajo. *European Journal of work and organizational psychology*. Núm 5 p. 165-184.

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020). Diagnóstico nacional sobre mecanismos de resolución de conflictos en Colombia. Bogotá, Colombia. Recuperado de <https://www.minjusticia.gov.co>

Pino, C. (2025). Conciliación familiar en Colombia: evolución histórica, fundamento constitucional y desafíos contemporáneos.

Restrepo, A. (2011). La conciliación como solución de conflictos, *Revista Scientia*, núm. 152. p. 163-180 Universidad de Panamá.

Silva, G. (2022). ¿el derecho es puro cuento?. *Revista Novum Jus* vol.16 no.2

UNODC. (2020). Buenas prácticas de conciliación en América Latina: acceso a justicia para poblaciones vulnerables. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Recuperado de <https://www.unodc.org>