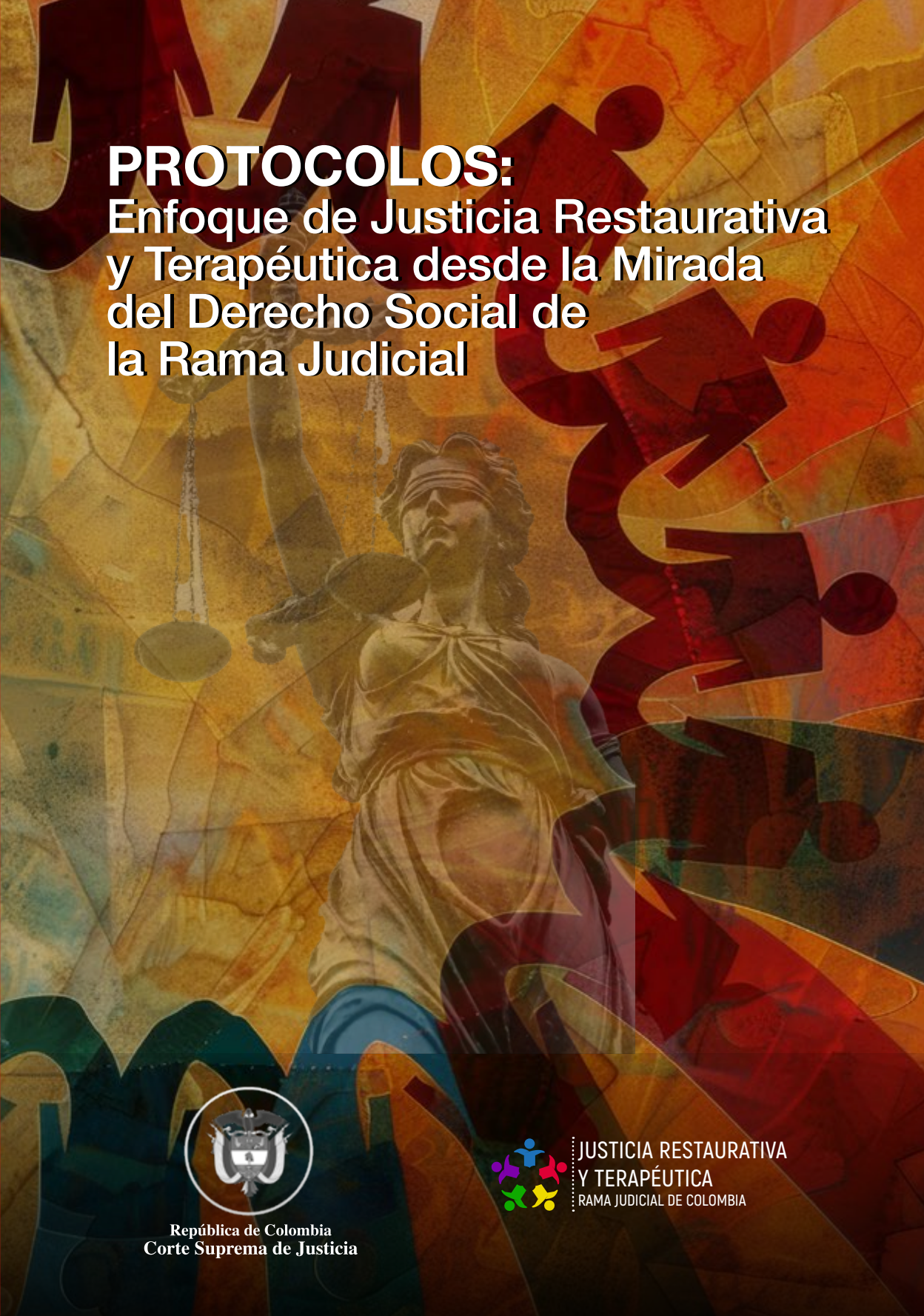
PROTOCOLOS:
Enfoque de Justicia Restaurativa y Terapéutica desde la Mirada del Derecho Social de la Rama Judicial



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

JUSTICIA RESTAURATIVA
Y TERAPÉUTICA
RAMA JUDICIAL DE COLOMBIA



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

PROTOCOLOS:

ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA DESDE LA MIRADA DEL DERECHO SOCIAL DE LA RAMA JUDICIAL

2026

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Iván Mauricio Lenis Gómez
Presidente

Hugo Quintero Bernate
Vicepresidente

Víctor Julio Usme Perea
Presidente Sala de Casación Laboral

Juan Carlos Espeleta Sánchez
Vicepresidente Sala de Casación Laboral

Luis Benedicto Herrera Díaz
Iván Mauricio Lenis Gómez
Clara Inés López Dávila
Ómar Ángel Mejía Amador
Marjorie Zúñiga Romero
Magistrados

AUTORES

Óscar Julián Betancourt Arboleda
Gimena Lopera Restrepo
Diana Marcela Metaute Londoño
Gustavo Adolfo Millán Cuenca
Flor Azucena Nieto Sánchez
Carlos Andrés Olaya Osorio
Leonel Mauricio Peña Solano
Yeimmy Marcela Posada Acosta
Mayerly Salazar Zuleta
María Fernanda Ulloa Rangel
Diana Lucía Vargas Sánchez

ISBN Digital: 978-628-7896-27-7
ISBN Impreso: 978-628-7896-26-0

Publicación realizada con el apoyo del Consejo Superior de la Judicatura

Mary Lucero Novoa Moreno
Presidente del Consejo Superior de la Judicatura

Paola Zuluaga Montaña
Directora – Centro de Documentación Judicial – CENDOJ

Diseño, Corrección e Impresión: Imprenta Nacional de Colombia



JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA

ÍNDICE



Introducción a los protocolos para la aplicación del enfoque de justicia restaurativa y justicia terapéutica en el proceso judicial laboral **8**

Presentación protocolos de enfoque de justicia restaurativa y terapéutica del derecho social en la Rama Judicial de Colombia 9

Transformar la justicia: del conflicto como ruptura al conflicto como posibilidad de cambio **12**

Preámbulo sobre la esencia transformativa del derecho del trabajo y la seguridad social **26**

Los principios del derecho procesal y la justicia restaurativa y terapéutica **50**

Protocolo de justicia restaurativa y terapéutica en materia laboral para la etapa de admisión de la demanda **60**

Protocolo de justicia restaurativa y terapéutica en materia laboral para la etapa de la contestación de la demanda **66**

Protocolo de audiencia de conciliación con un enfoque de justicia restaurativa y terapéutica **74**

Protocolo de justicia restaurativa y terapéutica en las diferentes etapas del proceso laboral **112**

Enfoques transformativos de justicia en la sentencia en asuntos del trabajo y de la seguridad social **122**

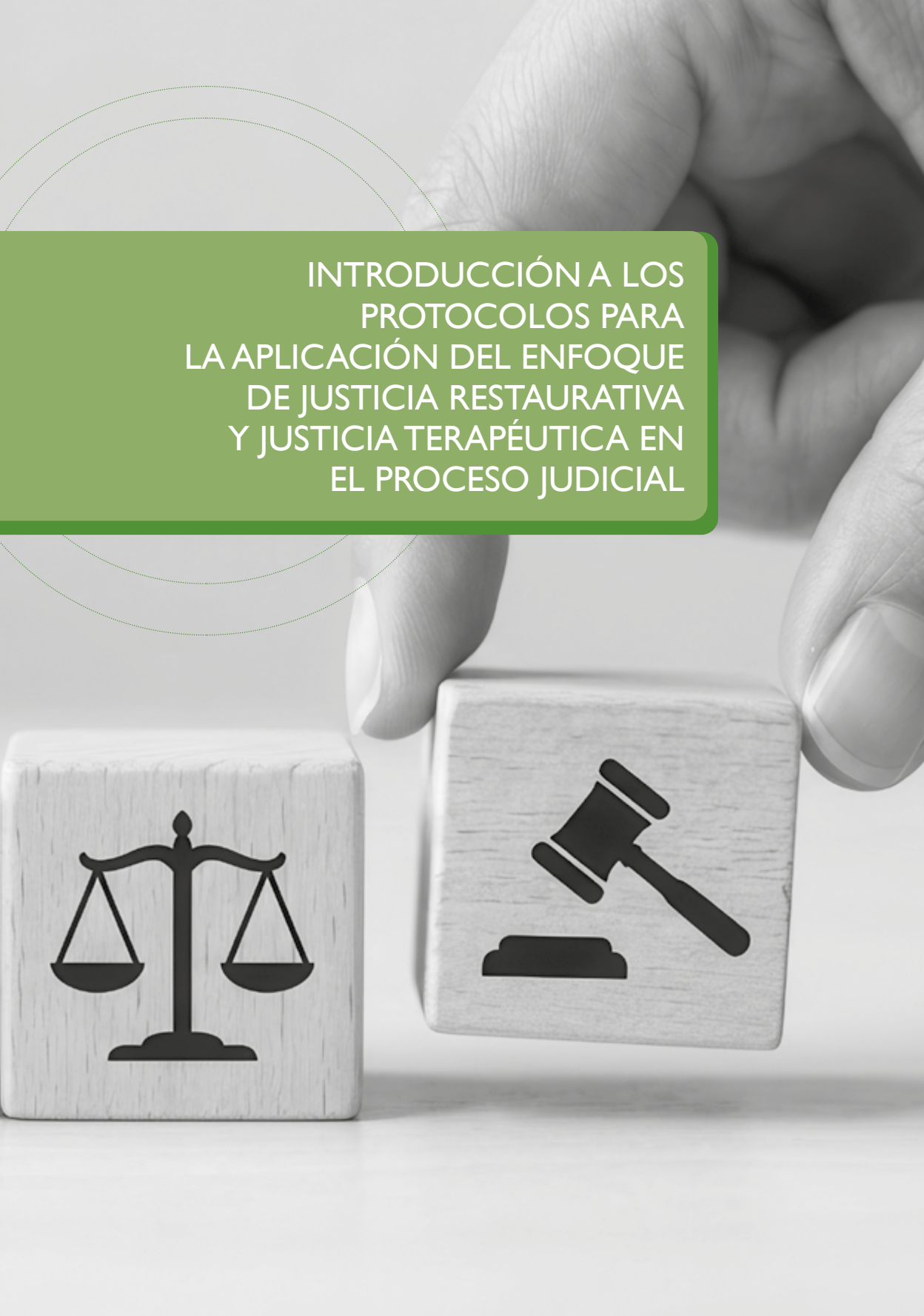
Protocolo de procesos especiales de protección de derechos sindicales con enfoque de justicia restaurativa y terapéutica **176**

Protocolo de justicia restaurativa y terapéutica en la etapa de ejecución y cumplimiento de las sentencias laborales **184**

Protocolo de medidas cautelares con enfoque de justicia restaurativa y terapéutica en materia laboral **194**

Modelos de providencias judiciales **204**

INTRODUCCIÓN A LOS PROTOCOLOS PARA LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y JUSTICIA TERAPÉUTICA EN EL PROCESO JUDICIAL



PRESENTACIÓN

Protocolos de enfoque de justicia restaurativa y terapéutica del derecho social en la Rama Judicial de Colombia

Los protocolos de justicia restaurativa y justicia terapéutica en el derecho social en la Rama Judicial de Colombia son el resultado de una serie de jornadas de diálogo, análisis, investigación y ejercicios reflexivos en los que han trabajado jueces y magistrados de la especialidad laboral y de la seguridad social de diferentes lugares del país, con el liderazgo de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y el apoyo del Consejo Superior de la Judicatura.

El derecho laboral aborda uno de los espacios más dinámicos y significativos de la vida humana, en el que la interacción en las organizaciones no resulta exenta de tensiones. En esa dinámica social aparecen conductas que fracturan no solo la productividad, sino la dignidad humana y la salud mental de los trabajadores, dentro de las que se podrían mencionar: el acoso laboral, la discriminación, los despidos injustificados, entre otras.

Tradicionalmente, esas controversias han sido abordadas a partir de un enfoque litigioso y adversarial en el que los juzgadores se han valido de la justicia retributiva y compensatoria para reparar el agravio desde lo económico, profundizando en algunas ocasiones la hostilidad entre las partes, incrementándoles el estrés e incluso, dejándolas en un estado de desamparo emocional. Ese ha sido nuestro proceso judicial tradicional.

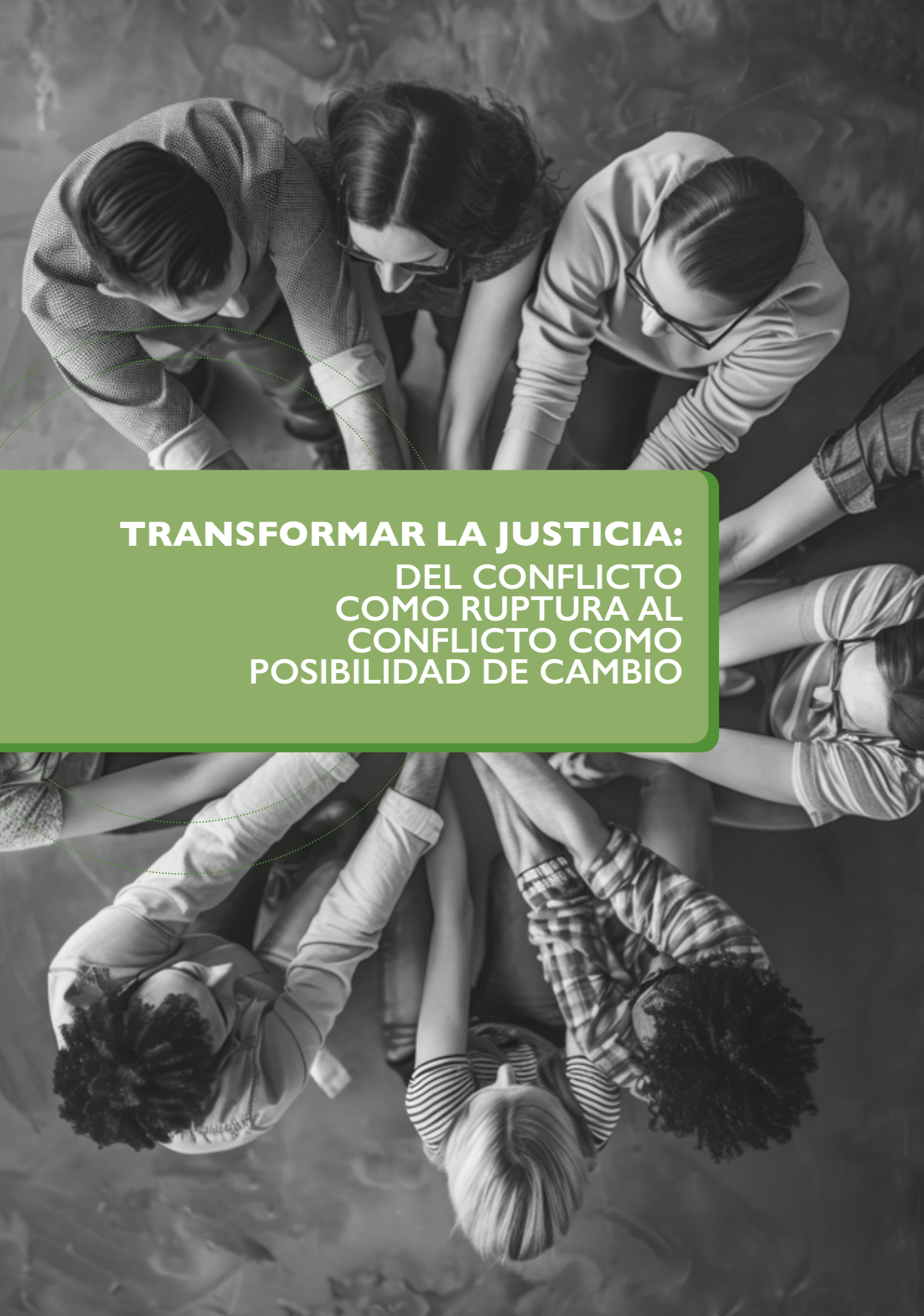
Frente a esta realidad, el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social —Ley 2452 de 2025— invita no solo a los funcionarios judiciales, sino a las partes y a los apoderados a humanizar las relaciones laborales, a dar una resolución a los conflictos centrada en el bienestar de las personas y en la sostenibilidad de las organizaciones. Allí es donde la justicia restaurativa y terapéutica cumple su misión.

La primera, orientada no solo a la sanción, sino a la priorización en la identificación de las necesidades de la persona afectada; y la segunda, a partir de los procedimientos y audiencias, minimizando el impacto emocional negativo que la comparecencia a un proceso judicial produce en las partes.

Este protocolo constituye un primer y valioso acercamiento a esta nueva forma de orientar el proceso judicial, que invita a que las partes sean escuchadas y se les permita aportar a la solución del conflicto para lograr una verdadera reconstrucción de lazos, proyectos de vida y tejido social bajo el acompañamiento de una autoridad judicial que, con escucha, actitud y responsabilidad, aporte para que aquel pase de ser un escenario exclusivamente para castigar y se convierta en un espacio para sanar.

Invitamos a toda la comunidad judicial a continuar alimentando este protocolo a partir de las buenas prácticas que se vayan desarrollando a diario en los diferentes despachos judiciales y a transformar nuestros estrados en verdaderos espacios de diálogo, empatía y restauración.





TRANSFORMAR LA JUSTICIA:
DEL CONFLICTO COMO RUPTURA AL CONFLICTO COMO POSIBILIDAD DE CAMBIO

Introducción

Desde los años 1970 y 1980, se han consolidado, tanto a nivel anglosajón como iberoamericano, otras perspectivas de justicia diferentes a las tradicionales, que cuestionan la suficiencia de los esquemas centrados en el castigo y la retribución. La necesidad de comprender, desde una óptica amplia e interdisciplinaria, el ejercicio de administración de justicia llevó a múltiples académicos y juristas en ejercicio a construir de manera progresiva los modelos de justicia restaurativa, terapéutica y transformativa.

Una de las principales críticas por las cuales emergen las justicias transformativas deviene de la apropiación de los conflictos por parte de los sistemas jurídicos tradicionales, dejando a los partícipes reales del conflicto como las víctimas, ofensores y la comunidad fuera de la gestión para su solución (Christie, 1992). Esta concepción de justicia, preponderantemente retributiva y centrada en el castigo, comprende el conflicto como una ruptura que produce daños en las personas, lesiona bienes jurídicos, quiebra el orden normativo y rompe relaciones sociales (Tamarit, 2012).

El modelo retributivo tradicional se ha enfocado en la centralidad del ejercicio del *ius puniendi* por parte del Estado y en la imposición de sanciones penales a las que se les otorgan distintas funciones como la prevención general, prevención especial, retribución y resocialización. Sin embargo, la crisis de este esquema se manifiesta en la efectividad real de las penas y en particular de la privación de la libertad (Mir Puig, 1982).

Es así como los modelos tradicionales de justicia penal han otorgado un protagonismo central al Estado y a quienes administran justicia, en el marco de procedimientos altamente formalizados, en los que experiencias, expectativas y necesidades de quienes se encuentran directamente implicados se ven mayoritariamente relegadas. En esta vía, postulados propios de la criminología crítica plantean la necesidad de analizar el poder punitivo no solo desde su configuración normativa y finalidades, sino desde los efectos y consecuencias en la vida de las personas (Rivera, 2023).

Ahora bien, reconocer el conflicto como ruptura no implica comprenderlo solamente a partir de los elementos que pone en tensión. El conflicto es también una realidad dinámica que impacta la vida de las personas y grupos sociales y que tiene efectos en sus formas de relacionamiento (Lederach, 2003). Este deja de ser únicamente un problema que debe ser resuelto y comienza a ser visto como una posibilidad de cambio y transformación de las condiciones que lo hicieron posible.

Con la concepción de conflicto como posibilidad de cambio surgen distintas preguntas que podían ser resueltas por el modelo tradicional y retributivo de justicia, como: ¿qué produjo lo sucedido?; ¿qué ocurrió con las personas involucradas?; ¿qué daños y necesidades produjo lo sucedido?; ¿qué relaciones fueron afectadas?; ¿qué efectos causa la intervención de la justicia en el caso? y ¿qué condiciones deben transformarse para evitar que el daño vuelva a producirse?

La transformación del conflicto implica, entonces, que su abordaje no solo se sitúe en sus manifestaciones e impactos más inmediatos, sino que cuente con una comprensión amplia e integral de sus dimensiones estructurales y relacionales (Prada, Unger y Gómez, 2014). Es justamente en la ampliación de estas preguntas donde se puede identificar la convergencia de los modelos de justicia restaurativa, terapéutica y transformativa.

La justicia restaurativa centra su atención en promover la responsabilización y propuestas que se complementan para efectuar un abordaje integral de los conflictos y los impactos por el daño

causado, la reparación de las víctimas y la inclusión social (Zehr, 2007); la justicia terapéutica incorpora la pregunta por los efectos de las normas, prácticas y procedimientos en la vida y el bienestar de las personas involucradas (Fariña *et al.*, 2017); y la justicia transformativa se cuestiona sobre las relaciones, dinámicas institucionales y estructurales para la creación del conflicto y del daño causado (Díaz y Digón, 2023).

La reflexión frente a estos modelos se alimenta de una necesidad del sistema de justicia: ver reflexiva e integralmente el impacto que la aplicación de las normas jurídicas y de los procesos judiciales tiene en la realidad social en la que se desarrolla y en la vida de las personas. Esta es una reflexión principalmente sociojurídica, al ponernos un lente crítico que posibilite saber por qué nuestros modelos de justicia latinoamericanos, y particularmente el colombiano, están en crisis y parecen no salir de allí.

A partir de estas premisas y del análisis de los modelos de justicia restaurativa, terapéutica y transformativa, el presente escrito se plantea a partir de una pregunta transversal: ¿qué pasa cuando la justicia deja de comprender el conflicto solo como una ruptura o quiebre y reconoce en su abordaje la posibilidad de reparar el daño, cuidar a las personas y crear procesos de transformación de los vínculos, las comunidades e incluso las propias instituciones?

Devolver el protagonismo a quienes viven los efectos de la comisión del delito: preguntas que se plantea la justicia restaurativa

Respecto de una justicia retributiva, históricamente interesada en establecer qué vulneración normativa se produjo y qué sanción debe aplicarse por la comisión de un delito, la justicia restaurativa se hace otras preguntas: ¿quién ha sido afectado?, ¿cuáles son sus necesidades? y ¿quién debe atender esas necesidades y el proceso de reparación del daño? (Zehr, 2007). Estas reflexiones no dejan de lado la responsabilización de quien cometió el hecho, sino que amplían su significado al incorporar en el proceso adelantado el reconocimiento

de las consecuencias de la conducta realizada y su participación activa en la respuesta frente a los daños e impactos causados (Daly, 2003).

Este modelo de justicia comenzó a consolidarse durante las décadas de 1970 y 1980, principalmente en países como Canadá, en el marco de la justicia juvenil (Peachey, 1989); en Nueva Zelanda, con las conferencias familiares (Morris y Maxwell, 1998); y en Estados Unidos, en el marco de programas que abordaban la mediación víctima-ofensor (Umbreit, 1993).

Recientemente, este modelo de justicia tiene un despliegue en toda Iberoamérica con reflexiones sobre victimología y necesidades de las víctimas en España (Varona, 2018); los programas de Justicia Restaurativa Penal Juvenil de Córdoba (Argentina) (Poder Judicial de Córdoba, 2025); la reforma constitucional de 2008 en México y la posterior Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias, que incluyó un modelo institucional de juntas restaurativas (Vasconcelos, 2012); y la Ley de Justicia Restaurativa número 9582 en Costa Rica (Poder Judicial de Costa Rica, 2019).

En Colombia, la justicia restaurativa ha tenido un desarrollo significativo en el Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA). La Ley 1098 de 2006 (Código de Infancia y Adolescencia) ha establecido que el proceso penal juvenil debe garantizar la justicia restaurativa, la verdad y la reparación del daño, además de ser esta una finalidad de las medidas y sanciones impuestas (Congreso de la República de Colombia, 2006). Este mandato fue posteriormente desarrollado mediante la Política Pública Nacional de Justicia Juvenil Restaurativa (SNCRPA, 2021) y la implementación del Programa Distrital de Justicia Juvenil Restaurativa de Bogotá, creado en 2016 (Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, 2025).

La justicia restaurativa propone abordar los conflictos suscitados por la comisión de un delito, desde el diálogo y el rol activo de víctimas, ofensores y, cuando resulte pertinente, sus familias y las comunidades, que participan activa y colectivamente en la resolución de este (Marshall, 1999). Este modelo plantea respuestas que, al tiempo de visibilizar el reproche existente frente a la conducta, promueven la

responsabilización por el daño y la reintegración social (Braithwaite, 2016).

La reparación constituye otra de las dimensiones centrales del paradigma restaurativo. El daño deja de ser una simple consecuencia del delito y se consolida como un elemento esencial a tener en cuenta para construir una respuesta pertinente y adecuada a las necesidades de las víctimas (Larrauri, 2004). Se emplean en este modelo abordajes interdisciplinarios con facilitadores en un proceso restaurativo de corte psicosocial, que permite trabajar las necesidades de todos los actores del proceso judicial.

La pregunta ¿qué ocurrió? constituye una de las primeras reflexiones que plantea la justicia restaurativa. Esto va más allá de la simple reconstrucción de los hechos que plantea el proceso penal como elemento básico para definir las circunstancias de tiempo, modo y lugar, ya que desde la óptica restaurativa se busca comprender cómo fue experimentado lo sucedido por las personas involucradas y qué consecuencias trajo en sus vidas y relaciones (Larrauri, 2004).

Esta manera de aproximarse al conflicto le devuelve preponderancia a quienes experimentaron directamente los hechos, incluyendo a víctimas, ofensores, sus familias y las comunidades cuando también han sido afectadas. Esto conlleva otra de las preguntas que se plantea este modelo: ¿a quién le importa lo ocurrido? El conflicto suscitado por el delito puede traer consecuencias incluso en las relaciones familiares, sociales y comunitarias (Daly, 2002).

Frente a la pregunta ¿quién debe asumir la responsabilidad de reparar?, la justicia restaurativa establece que la responsabilidad del o la ofensora no desaparece ni pierde relevancia, sino que adquiere además un alcance distinto. No se agota en el juicio o reproche de responsabilidad penal, ni en el cumplimiento de una sanción, sino que supone para esta persona asumir un papel activo respecto del reconocimiento del daño causado y la reparación a los afectados. Esto implica la creación de procesos y mecanismos mediante los cuales el o la ofensora pueda adquirir conciencia sobre lo sucedido y reconocer su responsabilidad (Uprimny y Saffon, 2005).

En este sentido, la responsabilización se constituye como uno de los objetivos del proceso restaurativo, ya que implica trascender la atribución formal de la responsabilidad penal para promover el reconocimiento de las afectaciones ocasionadas y la construcción de respuestas frente a ellas (Peña, y Flórez, 2025).

Preguntarse por el daño implica reflexionar igualmente sobre lo que debe ser reparado y cómo se puede reparar. El daño causado por la comisión del delito puede causar impactos en dimensiones materiales, emocionales, relacionales, patrimoniales, entre otras. Esto implica definir inicialmente qué impactos se han causado, qué necesidades tienen las personas afectadas y, de manera consecuente, cómo repararlo (Pallamolla, 2009). Bajo esta perspectiva, reparar no implica restablecer las cosas exactamente al estado en el que se encontraban antes de la comisión del delito. También pueden ser objeto de reparación la recuperación de la confianza, las relaciones y conocer la verdad (Lira y Loveman, 2005).

Una última pregunta planteada por la justicia restaurativa es: ¿reparar también implica incluir? Este modelo de justicia no dirige su atención de manera exclusiva a las víctimas, sino que también interroga por quien ha asumido el proceso de responsabilización. Es así como la inclusión social recobra gran importancia y exige que, de manera simultánea al proceso de reparación y responsabilización, el o la ofensora accedan a oportunidades para reconstruir los vínculos sociales, laborales, familiares y comunitarios afectados con la comisión del delito (Braithwaite, 2011).

En consonancia con lo anterior, la justicia restaurativa plantea diferentes preguntas frente al abordaje de los conflictos que han sido suscitados por la comisión de delitos, sin que en estas se agoten los interrogantes sobre la intervención de la justicia respecto de sus efectos. Es por esto que la justicia restaurativa puede converger con otros modelos complementarios de comprender la justicia, como la justicia terapéutica, que incorpora reflexiones sobre los procedimientos y la actuación de quienes administran justicia en la vida y el bienestar de las personas (Wexler y Winick, 1991).

La justicia terapéutica: cuando la justicia también causa impactos positivos

La justicia terapéutica se centra en reflexionar frente a los impactos que tiene la aplicación de la ley penal en la vida y bienestar de las personas que participan en este, y plantea la importancia de la dignidad humana de todos los actores del proceso, incluyendo a los operadores de la administración de justicia. Sus orígenes se dan a finales de 1980 en Estados Unidos a partir de los trabajos desarrollados por David B. Wexler (1997) y Bruce J. Winick (2003) en el campo del derecho a la salud mental. Luego sus análisis se extienden hacia otras áreas al reconocer que las normas, procedimientos y actuaciones de los actores que participan en la administración de justicia pueden producir efectos significativos en las personas que interactúan con el sistema judicial (Wexler, 1997).

Desde esta perspectiva, el derecho deja de ser observado solo a partir de la validez de las normas y comienza a ser analizado como un mecanismo capaz de producir impactos en la vida de las personas, en particular respecto del bienestar físico y psicológico (Wexler, 1997; Winick, 2003). En el marco de la justicia terapéutica, se efectúa un análisis interdisciplinario que permite orientar la transformación de normas, prácticas y procedimientos a partir de los efectos que producen (Fariña, 2017).

La justicia terapéutica posibilita igualmente abordar situaciones y necesidades de las personas vinculadas al proceso penal y que pudieron incidir en el conflicto abordado. El consumo problemático de sustancias psicoactivas, algunos problemas de salud mental, los conflictos familiares o determinadas dificultades para la inclusión social son escenarios en los cuales resulta clave articular la respuesta del sistema judicial con intervenciones especializadas que atiendan dichas particularidades en el caso en cuestión (Winick, 2003; Morales y Aguilar, 2014).

La justicia terapéutica ha tenido un proceso progresivo de consolidación académica en Iberoamérica, con un primer derrotero que fue la creación de la Asociación Iberoamericana de Justicia Terapéutica

en el 2011, impulsada por David Wexler, junto a académicos como Francisca Fariña y Ramón Arce (Fariña *et al.*, 2017). Estas propuestas han extendido el análisis de este modelo de justicia a ámbitos como la justicia penal, de familia, la justicia juvenil, los tribunales de tratamiento de drogas, entre otros, además de enriquecerse de disciplinas como la criminología, la psicología, la sociología, entre otras (Oyhamburu, Arias y Fariña, 2019).

En Colombia, la incorporación de la justicia terapéutica ha sido más reciente y se ha efectuado a partir de la política pública. El Documento Conpes 4089 de 2022 - Plan Nacional de Política Criminal 2022-2025 (Consejo Superior de Política Criminal, 2022), la Política Pública Nacional de Justicia Juvenil Restaurativa (SNCRPA, 2021), la Política Pública de Prevención del Delito de Adolescentes y Jóvenes (SNCRPA, 2022) y la Política Nacional de Drogas 2023-2033 (Minjusticia, 2023) incluyeron la justicia terapéutica como un enfoque transversal aplicable al Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes. Se contempló igualmente la necesidad de crear una estrategia intersectorial para el fortalecimiento de programas con este enfoque.

De igual forma, se formularon recientemente los Protocolos de enfoque de justicia restaurativa y terapéutica de la Rama Judicial (Peña y Flórez, 2025), avanzando en la creación de herramientas operativas para la materialización de la justicia restaurativa y terapéutica en el marco del proceso penal tanto con población adolescentes y jóvenes como de adultos. En los protocolos se plantea que estos enfoques no solo plantean respuestas distintas al conflicto, sino que contribuyen a la transformación de la visión del Estado y la sociedad respecto a las prácticas de justicia (Peña y Flórez, 2025).

Una primera pregunta que se plantea la justicia terapéutica es: ¿qué efectos produce la intervención de la justicia en las personas? La reflexión de fondo pasa por plantear que una norma jurídica puede ser válida y aplicable a un caso concreto, pero aun así causar consecuencias negativas en la vida de las personas. Wexler (1997) justamente establece que no solo debe analizarse qué se decidió en el marco de la administración de justicia, sino qué impactos fueron producidos por esa decisión.

Un ejemplo de esto es cuando en el marco de una decisión judicial se impone o condiciona, en el cumplimiento de una medida, la realización de un tratamiento en salud o de la institucionalización de una persona. Aunque la decisión se encuentre jurídicamente justificada, una aplicación excesivamente coercitiva de un tratamiento psicosocial o de salud, sin voluntariedad de la persona, puede producir efectos negativos respecto de su autonomía y adherencia al tratamiento (Winick, 1997, 2003). La justicia terapéutica justamente parte de comprender la capacidad, disposición al cambio y motivación que pueden construir las personas en los procesos de atención requeridos para su bienestar.

Esto permite abordar una segunda pregunta planteada por la justicia terapéutica: ¿cómo se pueden abordar las necesidades de las personas luego de la situación que las vinculó con el sistema de justicia? Respecto de este interrogante, Winick (2003) contempla que la respuesta jurídica puede quedarse corta ante esas necesidades, al existir factores o problemáticas sociales, psicológicas, de salud, familiares o de cualquier otro orden, que requieren una atención especializada. Allí es donde la interdisciplinariedad cobra importancia.

Uno de los ámbitos en los cuales esta articulación se ha desarrollado con mayor claridad es el tratamiento de personas con consumos problemáticos de sustancias psicoactivas vinculadas con el sistema penal. Los tribunales de tratamiento de drogas (Márquez, 2018; Cafferrata, 2022) y los programas de justicia juvenil con este énfasis (Ministerio de Justicia y del Derecho de Colombia, 2026 y Poder Judicial de Costa Rica, 2020) buscan articular la supervisión judicial con intervenciones especializadas dirigidas a abordar el consumo problemático, procurando responder no solamente frente a la conducta delictiva, sino también frente a determinados factores asociados con esta. Este tipo de experiencias se ha extendido progresivamente en distintos países de Iberoamérica y constituye una de las aplicaciones más visibles de la justicia terapéutica.

Bajo estas premisas, ¿importa entonces cómo se administra justicia? Frente a este postulado no solamente la decisión jurídica y

el impacto importan, sino también el trato, la manera de abordar el conflicto, el lenguaje utilizado y en general todas las formas mediante las cuales se facilita la experiencia de las personas en el transcurrir del proceso judicial (Wexler, 1997). La importancia de aspectos como el tono, la validación, el respeto, la posibilidad de expresar las opiniones o el sentir favorece una experiencia distinta del procedimiento, incluso si la decisión no coincide con lo que la persona esperaba (Winick, 1999).

Finalmente, un último cuestionamiento planteado por la justicia terapéutica es sobre el cuidado de la salud y el bienestar de los involucrados. La inclusión de abordajes desde la salud, la psicología y el trabajo social amplían las posibilidades de intervención y de respuesta a las necesidades de las partes vinculadas al proceso judicial (Fariña, 2017). La dignidad humana opera aquí como un referente transversal. La persona no puede ser reducida al delito cometido, al diagnóstico recibido, al consumo problemático que presenta o a la posición procesal que ocupa. Incorporar una perspectiva de justicia terapéutica significa reconocerla como sujeto de derechos y considerar los efectos que las decisiones y prácticas jurídicas pueden causar sobre su autonomía y bienestar (Winick, B. 2003).

En conclusión, desde la perspectiva de la justicia terapéutica, se debe ampliar la mirada del operador judicial hacia las circunstancias particulares de las personas involucradas, incorporar intervenciones interdisciplinarias cuando resulten necesarias y procurar que la actuación judicial contribuya a la superación del conflicto y a la reconstrucción de las relaciones afectadas (Flórez y Peña, 2025).

Conclusión

La justicia restaurativa y la justicia terapéutica parten, entonces, de preguntas diferentes, aunque encuentran importantes puntos de convergencia. Mientras la primera dirige su atención al proceso de responsabilización, reparación e inclusión social, la segunda incorpora la reflexión sobre los efectos que produce la aplicación de las normas en la vida y bienestar de las personas.

Ambos modelos de justicia coinciden, sin embargo, en cuestionar las respuestas exclusivamente punitivas, reconocer a las personas

como protagonistas de los procesos que las afectan y de las respuestas a los conflictos causados, además de la especial consideración por sus necesidades. Quizá transformar la justicia no exige abandonar sus preguntas tradicionales, sino reconocer que ya no son suficientes.

Bibliografía

Álvarez, G. S. (2012). *Justicia restaurativa y programas víctima/victimario*. Jornada Justicia Restaurativa y Mediación Penal. Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.

Braithwaite, J. (2011). Delito, vergüenza y reintegración. *Delito y Sociedad*, *1*(32). Universidad Nacional del Litoral.

Cafferata, F. G. (2022). *La eficacia de los Tribunales de Tratamiento de Drogas. Primeros resultados de la evaluación de desempeño e impacto del Programa Piloto Argentino*. Delito en Cifras. Buenos Aires.

Christie, N. (1992). Los conflictos como pertenencia (A. Bovino & F. Guariglia, Trads.). En *De los delitos y de las víctimas*. Congreso de la República de Colombia. (2006). Ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.

Consejo Superior de Política Criminal. (2022). *Plan Nacional de Política Criminal 2022-2025*. CONPES 4089.

Daly, K. (2003). Justicia restaurativa: la historia real. *Revista CREA*, *4*. Universidad Católica de Temuco.

Díaz Anabitarte, A. y Digón Martín, R. (2023). *Ius post bellum*, paz positiva y memoria democrática: un marco teórico para las políticas de memoria en España. *Revista de Estudios Políticos*.

Fariña Rivera, F., Seijo Martínez, D., Arce Fernández, R. y Vázquez Figueiredo, M. J. (2017). Custodia compartida, corresponsabilidad parental y justicia terapéutica como nuevo paradigma. *Anuario de Psicología Jurídica*, 27. España.

Johnstone, G. (2011). *Restorative justice: Ideas, values, debates* (2.ª ed.). Abingdon, Reino Unido.

Larrauri, E. (2004). Tendencias actuales de la justicia restauradora. En A. Soria Verde, M. A. Saiz Roca. Madrid, España: Pearson Educación.

Lederach, J. P. (2003). *The little book of conflict transformation*. Estados Unidos.

Lira, E., & Loveman, B. (2005). *Políticas de reparación: Chile 1990-2004*. Santiago de Chile, Chile: LOM Ediciones.

Márquez Torres, R. (2018). La función jurisdiccional en el Modelo de Tribunales de Tratamiento contra las Adicciones. Prácticas actuales en México. *Nova Iustitia. Revista Digital de la Reforma Penal*. Ciudad de México, México.

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2023). *Política Nacional de Drogas 2023-2033. Sembrando vida desterramos el narcotráfico*.

Mir Puig, S. (1982). *Función de la pena y teoría del delito en el Estado social y democrático de Derecho* (2.ª ed.). Bosch.

Morris, A., y Maxwell, G. (1998). Restorative justice in New Zealand: Family group conferences as a case study. *Western Criminology Review*.

Morales, L. A., y Aguilar, M. B. (2014). Justicia terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. En: D. B. Wexler, F. Fariña Rivera, L. A. Morales Quintero y S. P. Colín Soto: *Justicia terapéutica: experiencias y aplicaciones*. II Congreso Iberoamericano de Justicia Terapéutica. Oyhamburu, M, Arias, E., y Fariña, F. (Coords.). (2019). *V Congreso Iberoamericano de Justicia Terapéutica, La Plata 2, 3 y 4 de julio de 2019: Libro de resúmenes*.

Pallamolla, R. da P. (2009). *Justiça restaurativa: da teoria à prática*. Instituto Brasileiro de Ciências Criminais (IBCCRIM).

Peachey, D. E. (1989). The Kitchener experiment. En M. Wright y B. Galaway, *Mediation and criminal justice: Victims, offenders and community*.

Peña Solano, L. M., y Flórez Rodríguez, M. A. (2025). *Protocolos de enfoque de justicia restaurativa y terapéutica de la Rama Judicial*. Consejo Superior de la Judicatura.

Prada, M. P., Unger, B., y Gómez, J. A. (2014). *Transformación de conflictos mediante el diálogo: Herramientas para practicantes*.

Poder Judicial de Córdoba. (2025). *Programa de Justicia Restaurativa Penal Juvenil*. Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.

Poder Judicial de Costa Rica. (2019). *Programa de Justicia Restaurativa*. San Poder Judicial.

Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia. (2025). *Programa Distrital de Justicia Juvenil Restaurativa*. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Sistema Nacional de Coordinación de Responsabilidad Penal para Adolescentes [SNCRPA]. (2021). *Política Nacional de Justicia Juvenil Restaurativa*.

Sistema Nacional de Coordinación de Responsabilidad Penal para Adolescentes [SNCRPA]. (2022). *Política Pública de Prevención del Delito de Adolescentes y Jóvenes*.

Rivera, I. (2023). La cuestión carcelaria: la pena legal y la pena real. Tirant lo Blanch.

Tamarit J. (2012). *La justicia restaurativa: desarrollo y aplicaciones*. Editorial Comares. Umbreit, M. S. (1995). The development and impact of victim-offender mediation in the United States. Mediation Quarterly.

Uprimny Yepes, R., y Saffon Sanín, M. P. (2005). Justicia transicional y justicia restaurativa: tensiones y complementariedades. En A. Rettberg (Comp.), *Entre el perdón y el paredón: preguntas y dilemas de la justicia transicional* (pp. 211–232). Universidad de los Andes.

Vasconcelos Méndez, R. (2012). Los mecanismos alternativos de solución de controversias en el nuevo proceso penal mexicano. *Revista de la Facultad de Derecho de México*.

Wexler, D. (1997). Therapeutic jurisprudence in a comparative law context. *Behavioral Sciences & the Law.* University of Arizona.

Winick, B. J. (1999). Therapeutic jurisprudence and the civil commitment hearing. *Journal of Contemporary Legal Issues*. University of Miami School of Law.

Winick, B. (2003). Therapeutic jurisprudence and problem solving courts. *Fordham Urban Law Journal*. Zehr, H. (2007). *El pequeño libro de la justicia restaurativa*. Intercourse.



PREÁMBULO SOBRE LA ESENCIA TRANSFORMATIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

La vocación restaurativa y terapéutica en los orígenes del derecho internacional del trabajo

La incorporación contemporánea de los enfoques restaurativo y terapéutico al proceso laboral no constituye una disrupción novísima de cara a la tradición histórica del derecho del trabajo; más bien, representa una evolución coherente de los principios que inspiraron la construcción del sistema internacional de protección laboral desde comienzos del siglo XX contenidas desde los anales de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su constitución.

Aunque las categorías dogmáticas de justicia restaurativa y justicia terapéutica surgieron varias décadas después, los valores que actualmente las identifican —la centralidad de la dignidad humana, la reparación de las consecuencias de la injusticia, la solidaridad, la protección de la persona y la búsqueda de la paz social— ya habían sido incorporados expresamente al derecho internacional del trabajo a través de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 y, especialmente, mediante la Declaración de Filadelfia de 1944.

En este punto, no se afirma la creación de la justicia restaurativa o la justicia terapéutica por parte de la OIT; lo que sí puede sostenerse —siguiendo a Supiot—[1] es que desde la Constitución de la OIT (1919) y, sobre todo, desde la Declaración de Filadelfia (1944), el derecho

[1] Supiot, A. (2011). *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total* (Trad. Jordi Terré). Ediciones Península.

internacional del trabajo abandonó una concepción meramente retributiva o contractual del trabajo para construir un modelo jurídico. Su finalidad es restaurar la dignidad humana, reparar las consecuencias de la injusticia social y garantizar el desarrollo integral de la persona trabajadora. En otras palabras, aunque las categorías 'justicia restaurativa' y 'justicia terapéutica' no existían todavía, los valores que hoy las inspiran ya se encontraban incorporados desde la génesis del derecho internacional del trabajo.

Entrando en materia, Alain Supiot[2] afirma que la Declaración de Filadelfia no debe entenderse únicamente como un documento programático dirigido a orientar la política laboral de los Estados. Su verdadero alcance consiste en haber redefinido el lugar del trabajo dentro del orden jurídico internacional, desplazando el centro de gravedad desde la economía hacia la persona humana. En esa medida, el derecho del trabajo dejó de ser concebido como un simple mecanismo de regulación del mercado laboral para convertirse en uno de los instrumentos esenciales destinados a realizar la justicia social y preservar la paz mediante la protección efectiva de la dignidad humana.

Esta transformación resulta particularmente evidente cuando la Declaración proclama que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Con ello, el sistema internacional abandonó definitivamente cualquier concepción patrimonial del trabajo para reconocer que la finalidad del orden jurídico laboral consiste en garantizar el desarrollo integral de la persona y no simplemente en disciplinar las relaciones económicas. Según explica Supiot, esta afirmación introduce una concepción del derecho fundada en la justicia social, en la cual la economía deja de constituir un fin en sí mismo para convertirse en un instrumento al servicio del ser humano.

El autor francés insiste en que la gran innovación de Filadelfia consistió precisamente en invertir la relación tradicional entre

2 *Op. cit.*

economía y derecho. Mientras el liberalismo clásico subordinaba la protección social al funcionamiento del mercado, la Declaración de 1944 proclamó que la organización económica debía subordinarse a la realización de la justicia social. De allí derivan afirmaciones hoy consideradas emblemáticas, como aquella según la cual el trabajo no es una mercancía, expresión que resume la imposibilidad de reducir a la persona trabajadora al valor económico de su fuerza laboral.

Esta idea posee una enorme relevancia para construir enfoques restaurativos y terapéuticos dentro del ámbito de la justicia del trabajo y la seguridad social. Así, si el trabajo no constituye una mercancía, tampoco la lesión de los derechos laborales puede concebirse exclusivamente como una pérdida patrimonial susceptible de compensarse mediante una suma de dinero de manera exclusiva o preferente. La afectación del trabajo compromete simultáneamente la dignidad, la libertad, la seguridad económica, el proyecto de vida y la integración social de quien presta sus servicios. En consecuencia, la respuesta jurisdiccional debe orientarse a restablecer esas dimensiones en la mayor medida posible y no limitarse a cuantificar el perjuicio económico derivado del incumplimiento.

Desde esta perspectiva, resulta posible afirmar que el espíritu de Filadelfia contiene, aunque bajo un lenguaje distinto, los presupuestos filosóficos que hoy identifican a la justicia restaurativa. El centro del sistema deja de ubicarse en la infracción normativa considerada en abstracto para concentrarse en las consecuencias humanas de la injusticia social. La finalidad del derecho ya no consiste únicamente en imponer consecuencias jurídicas frente al incumplimiento —enfoque compensatorio o retributivo—, sino en construir condiciones que permitan a todas las personas desarrollar su vida en libertad, dignidad, igualdad y seguridad económica. Esa orientación revela una clara preocupación por restaurar el equilibrio roto por las condiciones de injusticia que dieron origen al conflicto laboral.

Del mismo modo, la lectura que Supiot realiza de la Declaración permite advertir relevantes afinidades con la justicia terapéutica. El bienestar material y el desarrollo espiritual aparecen inseparablemente

unidos dentro del texto de Filadelfia. No basta con garantizar ingresos suficientes; resulta igualmente indispensable proteger la dignidad, la autonomía, la libertad y las condiciones que permiten el desarrollo pleno de la personalidad. El derecho del trabajo deja de ocuparse solo de la producción para asumir la responsabilidad de proteger de manera íntegra a la persona que trabaja, comprendiendo que las consecuencias de la injusticia laboral trascienden la esfera económica.

Esta concepción explica por qué Supiot insiste en que la justicia social constituye el verdadero principio ordenador del sistema internacional del trabajo. La solidaridad, la responsabilidad colectiva, la cooperación entre trabajadores, empleadores y Estados, así como la subordinación de la economía a la dignidad humana, no representan simples objetivos políticos, sino auténticos principios jurídicos destinados a orientar la interpretación y aplicación del derecho. En consecuencia, toda decisión judicial que pretenda hacer efectivos los fines del derecho del trabajo y la seguridad social debe procurar que esos valores se reflejen en la forma como resuelve el conflicto y en las medidas de tutela que adopta.

Desde esta óptica, la incorporación expresa de los enfoques restaurativo y terapéutico por el artículo 3.º de la Ley 2452 de 2025 no constituye una innovación aislada dentro del derecho del trabajo colombiano. Antes bien, representa la actualización procesal de una tradición jurídica centenaria que encuentra sus raíces en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y alcanza su máxima expresión en la Declaración de Filadelfia. Lo que el legislador colombiano hace es proporcionar nuevas herramientas metodológicas para alcanzar un objetivo que el derecho internacional del trabajo había proclamado desde 1944: poner la economía, el trabajo y el derecho al servicio de la dignidad humana y de la justicia social.

La naturaleza de los derechos laborales como fundamento para incorporar los enfoques restaurativo y terapéutico

Con base en estos antecedentes, la incorporación de enfoques restaurativos y terapéuticos dentro del mundo del trabajo encuentra fundamento en la propia naturaleza de los derechos cuya protección corresponde a la jurisdicción laboral y de la seguridad social.

Entonces, los derechos laborales no pueden comprenderse solo como posiciones jurídicas de contenido económico derivadas de un contrato de intercambio, porque el trabajo y la seguridad social no son mercancías, sino prerrogativas que se dirigen a dignificar al ser humano. Desde sus orígenes, el derecho del trabajo surgió precisamente como un instrumento para proteger a la persona que trabaja frente a las desigualdades estructurales propias de la relación laboral y la seguridad social. Así, se busca prevenir los riesgos sociales que aminoran el ingreso. Por tanto, la remuneración, la estabilidad en el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social y la protección frente a la discriminación constituyen manifestaciones concretas de derechos humanos cuyo reconocimiento trasciende la dimensión patrimonial del contrato de trabajo.

Por ello, la lesión de un derecho laboral con dificultad puede agotarse en una pérdida económica. Con frecuencia, la vulneración compromete al mismo tiempo la dignidad de la persona trabajadora, su proyecto de vida, su estabilidad familiar, su salud física o mental, su inclusión social, su autonomía económica e, incluso, el ejercicio de otros derechos fundamentales estrechamente vinculados con la prestación personal del servicio. Esta realidad explica que la tutela jurisdiccional laboral no pueda reducirse al reconocimiento de prestaciones dinerarias cuando el conflicto evidencia afectaciones de naturaleza mayor.

En este escenario, la construcción dogmática desarrollada por Antonio Vázquez Vialard3 adquiere aquí gran pertinencia. En efecto, el mencionado autor elabora una construcción dogmática sobre la responsabilidad laboral dejando de lado una comprensión puramente patrimonial del daño y sitúa como núcleo esencial de la responsabilidad la lesión efectiva y sufrida por la persona que ampara el derecho del trabajo y la seguridad social: trabajador, afiliado, beneficiario, pensionado, entre otras categorías originadas en la legislación social.

La reparación no encuentra su fundamento en el incumplimiento normativo —contractual o legal— considerado en abstracto, sino en el

3 Vázquez, A. (1988). *La responsabilidad en el derecho del trabajo.* Astrea.

daño concreto que dicho incumplimiento produce sobre los intereses jurídicamente protegidos. En consecuencia, el alcance de la respuesta jurídica debe guardar correspondencia con la verdadera dimensión de la lesión ocasionada y no solo con la consecuencia económica prevista por el legislador.

La teoría tradicional de la responsabilidad tendió a concentrar el análisis en el incumplimiento del deber jurídico y en la determinación de la consecuencia indemnizatoria correspondiente. Vázquez Vialard, por el contrario, desplaza el eje del razonamiento hacia el daño mismo. La responsabilidad encuentra su razón de ser únicamente cuando existe una lesión jurídicamente relevante, de manera que la función de la intervención judicial consiste en identificar la verdadera dimensión de esa afectación y procurar, dentro de las posibilidades del ordenamiento jurídico, la reparación más adecuada. El daño deja de ser un simple presupuesto técnico de la responsabilidad para convertirse en el criterio que orienta toda la construcción de la respuesta jurisdiccional.

Esta concepción presenta una profunda afinidad con los postulados contemporáneos de la justicia restaurativa. Ambos modelos desplazan el eje de atención desde la simple infracción normativa hacia el daño producido y las necesidades que surgen como consecuencia de este. Mientras la justicia restaurativa propone identificar a las personas afectadas, comprender la naturaleza de la lesión y orientar la respuesta hacia su reparación integral, Vázquez Vialard sostiene que la responsabilidad laboral solo adquiere sentido cuando se dirige a restablecer, en la mayor medida posible, el equilibrio alterado por el daño causado al trabajador.

Aunque responden a desarrollos doctrinales distintos, ambos enfoques convergen en una misma idea fundamental y que el verdadero centro de la respuesta jurídica no es la infracción en sí misma considerada, sino la persona cuyos derechos han resultado lesionados. Ese es, y no otro, el eje que el operador judicial debe seguir dentro del proceso, en cualquiera de sus ámbitos, para materializar los enfoques transformativos.

De manera que, si el conflicto gira alrededor de derechos humanos laborales, y la teoría contemporánea de la responsabilidad exige

identificar la verdadera dimensión del daño ocasionado, resulta plenamente coherente que la respuesta jurisdiccional incorpore un enfoque restaurativo orientado a reconocer la afectación sufrida, restablecer el derecho vulnerado y adoptar las medidas que el ordenamiento jurídico permita para lograr una protección lo más completa posible. La reparación patrimonial continúa siendo indispensable cuando así lo dispone la ley; sin embargo, deja de constituir el único criterio para valorar la suficiencia de la tutela jurisdiccional.

Esta concepción permite comprender por qué los enfoques restaurativos encuentran un terreno especialmente fértil dentro de la jurisdicción laboral y de la seguridad social. Por ende, cuando la lesión ocasionada trasciende el patrimonio y compromete los derechos humanos, como la dignidad, la igualdad, la salud, la libertad sindical, la estabilidad laboral o la seguridad social, la respuesta jurisdiccional tampoco puede agotarse solo en una condena dineraria. La reparación económica conserva su importancia, pero debe entenderse como una de las posibles formas de tutela y no como la expresión más intensa de la protección judicial.

En consecuencia, la teoría de la reparación de Antonio Vázquez Vialard no solo ofrece un sólido fundamento para comprender la dimensión compensatoria de la sentencia laboral. Su verdadera dimensión radica en demostrar que la finalidad última de la responsabilidad consiste en responder de forma adecuada al daño, privilegiando, siempre que el ordenamiento lo permita, el restablecimiento efectivo del derecho lesionado sobre su simple sustitución patrimonial. Vista desde esta perspectiva, la teoría del daño elaborada por el autor argentino no constituye solo una construcción sobre responsabilidad civil laboral; representa también un soporte dogmático particular e idóneo para explicar la incorporación de los enfoques restaurativos y terapéuticos dentro de la tutela judicial efectiva prevista por la Ley 2452 de 2025.

Justicia terapéutica y restaurativa en el procedimiento laboral

Los artículos 3.º y 258 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (Ley 2452 de 2025) dispusieron la aplicación de fórmulas de justicia

restaurativa y terapéutica. Estos enfoques fueron implementados en la justicia penal desde el artículo 2.º del Acto Legislativo 2 de 2002, con un desarrollo normativo en la Ley 906 de 2004, así como la Ley 2098 de 2021 y el Acuerdo PCSJA22-119954, ahora introducidos a la especialidad laboral, escenario especializado distinto, pero no ajeno al orden y paz social perseguidos como valor y fin del ordenamiento constitucional.

Por ello, identificar este concepto permite adecuarlo a la práctica en nuestra especialidad. Mientras la jurisdicción penal tiene como pretensión identificar al agresor y a la víctima, para así establecer métodos restaurativos alternos a la justicia distributiva, en la jurisdicción laboral no hay ofensor ni agresor, sino partes integrantes de las relaciones laborales, con roles diferentes, pero no antagonistas, sino complementarios de la fuerza social que dinamiza la economía y fortalece las relaciones sociales para obtener un orden justo.

La finalidad de la jurisdicción laboral es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores en un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Art. 1.º C.S.T.). Sus principios están orientados al desarrollo dinámico y armónico fomentado en el diálogo social con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados (Art. 4.º Ley 2466 de 2025). Estas disposiciones deben ajustarse a los valores y principios constitucionales orientados a garantizar un orden económico y social justo (Preámbulo y Art. 1.º C.N).

De su teleología emerge con claridad la igualdad que gobierna los actores laborales bajo un orden ideal y justo, característica esencial que debe ser tenida en cuenta en la administración judicial. Ello permite definir una justicia formal o abstracta en nuestra especialidad, que, conforme lo señala Perelman, corresponde a un «principio de acción según el cual los seres de una misma categoría esencial deben ser tratados de la misma manera»5, clasificación que no impide determinar las diferencias a partir del estudio de los casos concretos, pero que elimina cualquier sesgo valorativo previo. Este es un paso necesario

4 *Protocolos de la justicia pena*l, pp 18-19.
5 Perelman, C. (2025). *Justicia y Razón*. Editorial Palestra, p. 14.

para implementar los enfoques terapéutico y restaurativo como nuevo paradigma procesal.

La definición conceptual se abordará al comienzo con el estudio de la justicia terapéutica, pues permitirá fijar el modelo retórico —conductual— que las partes intervinientes en el proceso en su dimensión pragmática deben adoptar en busca de superar el esquema judicial adversarial clásico. Así se obtiene un escenario procesal colaborativo, armónico, cordial y con respeto de la dimensión humana, la dignidad y el trato justo, que es la finalidad de su implementación.

Luego se procederá al estudio del enfoque de la justicia restaurativa, que corresponde a la posibilidad de adoptar fórmulas alternas de solución de conflictos en un diálogo social. Este lo producen las partes en una solución autocompositiva, o definido en la especialidad al asumir la decisión judicial que se adopte para garantizar la satisfacción real de los derechos en pugna. Además, debe orientarse a remediar los problemas surgidos no solo desde el plano económico, sino con la intención de reconstruir el tejido social, personal y familiar. Para ello, se adoptan medidas ajustadas en su dimensión humana, con una finalidad prospectiva que trascienda el conflicto y ofrezca fórmulas de arreglo con impacto social para construir un orden social justo.

El enfoque terapéutico

Wexler define la justicia terapéutica como el «estudio del rol de la ley como agente terapéutico» centrado en el impacto desde el espectro emocional y el bienestar psicológico de las personas. Por tanto, su propuesta es que pensemos en estos aspectos y veamos si pueden ser tomados en cuenta para la creación del derecho y su aplicación, no desde una dimensión dogmática sino práctica: «*la ley en acción*». Para ello, centra su estudio en tres categorías: (i) las normas legales, (ii) los procedimientos legales, tales como audiencias y juicios, y (iii) los roles de los actores legales y el comportamiento de los jueces y abogados6.

6 Wexler, D. (2014). Justicia terapéutica: una visión general. Arizona Legal Studies Discussion Paper n.º 14-23.

Su objeto es hacer amable y benéfico el proceso judicial para la sociedad. A pesar de la denotación del concepto, lo terapéutico no exige conocimientos profundos en psicología u otras áreas afines a ese conocimiento, pero sí demanda el sentido humano como finalidad, que este nunca se pierda de vista al resolver los conflictos, que se tenga en cuenta el impacto emocional del usuario judicial. Con una decisión, puede afectarse a una persona, a una familia, a una comunidad; por tanto, el enfoque se concentra en la toma de conciencia de nuestro valor en la sociedad y el impacto de las decisiones en los seres humanos, que demandan una decisión judicial justa en la especialidad.

La dimensión pragmática de la justicia terapéutica exige un cambio radical de los servidores judiciales, desde el juez hasta el notificador, así como el personal administrativo que interviene en el proceso. La humanización de la actividad judicial debe verse reflejada en el buen trato en la atención, en la comprensión integral de los asuntos sustanciales, en el respeto y la dignidad de los servidores judiciales y de los usuarios en las audiencias, en el control emocional, en el uso del lenguaje en su concreción y desarrollo conceptual claro.

A este respecto, el análisis incluye tres categorías. Primero, los roles de los actores en el procedimiento laboral, con la distinción de los servidores judiciales, las partes y demás intervinientes; segundo, el impacto en los procedimientos legales y, tercero, el impacto al aplicar la norma.

a. Los roles de los actores legales en el procedimiento laboral

- Los servidores judiciales

Como resaltó Atienza, se recordó la postura de MacCormick sobre cuáles son las virtudes judiciales, como el buen juicio, la perspicacia, el sentido de humanidad, la compasión, la valentía y la prudencia. Esta última, síntesis de todas, en el sentido aristotélico, se define como la virtud de la inteligencia práctica, esto es, saber cómo aplicar principios generales a las situaciones particulares. Por ello, el artículo 8.º del Código Iberoamericano de Ética establece que el «juez debe ejercer con moderación y prudencia el poder que acompaña el ejercicio de la función jurisdiccional».

También cita a Kronman, quien entiende la prudencia como una especie de síntesis entre el pensamiento abstracto y la experiencia del mundo, que puede llevarse a cabo con la distinción de dos aspectos: (i) La imaginación con capacidad de invención, de ir más allá de la realidad, de sugerir una pluralidad de alternativas para resolver un problema; (ii) de carácter moral, que corresponde a la simpatía o la compasión, esto es, el ser capaz de ponerse en el lugar de otro, así como la capacidad de mantener cierta distancia en relación con los otros y las cosas, para adoptar una actitud de cautela y serenidad[7].

Las virtudes éticas judiciales permiten aplicar la justicia terapéutica, pues producen una simbiosis que le asigna el sentido de humanidad propio de todas las actuaciones procesales. Esta finalidad debe reflejarse en cada actuación judicial, desde el estudio de su admisión, en su trámite, en la definición final y al verificar la ejecución de la decisión.

Implementarla garantiza en nuestra especialidad una justicia terapéutica que ofrezca bienestar psicológico y emocional al usuario, que brinde confianza en los procedimientos y en las decisiones que se adopten. Al considerar cada caso con simpatía y compasión —prudencia—, se brinda el escenario ideal para asegurar la aplicación del nuevo enfoque. Este debe abordar el aspecto subjetivo sometido al estudio, con el análisis objetivo fundado en los valores y los principios de la especialidad y del orden constitucional, porque el objetivo es la restauración del tejido social en la construcción de un orden laboral justo.

Las virtudes éticas judiciales aplican para todos los servidores intervinientes en el escenario judicial, pues en todos deben irradiarse y convertirse en una guía de conducta obligatoria. La participación directa radica en ellos, desde la persona que recibe la demanda y asigna el trámite adecuado que se debe impartir, a partir de la atención en el juzgado por parte de los empleados delegados. En ellos debe enfatizarse la simpatía y la compasión desde el escenario moral; la amabilidad se demuestra en la capacidad de ponerse en el lugar de los otros, sobre

7 Atienza, M. *Filosofía del derecho y transformación social. Editorial Trotta*, p. 230.

todo cuando la finalidad última del servicio es atender al público. Esa es la misión institucional y constitucional.

Es obligación de cada funcionario, así como de las autoridades judiciales administrativas, velar y promover la capacitación judicial en estos aspectos. No puede permitirse un trato irrespetuoso con el usuario judicial; la empatía permite un trato digno y justo por parte de todos los empleados judiciales. Solo así es posible construir una justicia terapéutica benéfica en un ambiente procesal cordial y agradable, que incorpore el espectro emocional y el bienestar psicológico en todas las etapas procesales.

Este enfoque terapéutico debe impactar en el trato externo con el ciudadano y, en la misma medida, en las relaciones internas de los despachos judiciales, desde los distintos grados jerárquicos como desde las relaciones horizontales entre los empleados. El nuevo paradigma procesal solo puede ser implementado si es apropiado y si se inscribe en el escenario judicial y en todos los ámbitos de este. Por tanto, este enfoque apunta y fomenta el mejoramiento de las relaciones laborales en cada despacho judicial desde la dimensión humana que lo caracteriza.

- Los abogados, partes y demás intervinientes

A diferencia de los servidores judiciales, que tienen como principio la imparcialidad, las partes y sus abogados tienen en común la defensa de sus propios intereses, que los hace parcializados y buscan el reconocimiento de los derechos inmersos en la dinámica laboral; es una naturaleza legítima en la actuación profesional. No obstante, su proceder no puede estar alejado del nuevo paradigma procesal, pues tiene un impacto relevante en la justicia terapéutica.

Atienza plantea el interrogante acerca de cómo armonizar los intereses de los clientes con el cumplimiento de los deberes morales de la profesión. Para ello, se opone a una visión instrumentalizada del derecho al servicio del cliente, es decir, que opere como un técnico que haga funcionar el derecho como una máquina para el servicio de sus intereses. Propone, en cambio, que el profesional del derecho, dentro del sistema jurídico, debe operar como un filtro moral ante la

autonomía individual, que ponga un límite racional a la parcialidad, que dé lugar a ponderar los valores en el ejercicio de la profesión[8].

Esta es una posición teórica acorde con los deberes de los togados en virtud de lo reglado por el artículo 28 de la Ley 1123 de 2007. Ellos están obligados a velar por el cumplimiento de la Constitución Política, así como a defender y promocionar los derechos humanos, que, en consonancia con la teleología de la especialidad, exige del abogado el diálogo social para asegurar el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, en un plano de igualdad. Por tanto, el asesoramiento empresarial e individual debe atender esta finalidad para aplicar el enfoque terapéutico.

En el cambio del esquema adversarial clásico, la labor del abogado es necesaria y fundamental. Su proceder con el análisis fáctico, la identificación y la interpretación del derecho y la propuesta de solución, debe estar guiada por la finalidad que inspira la especialidad jurisdiccional con el fomento del diálogo social. Ello no excluye la defensa del interés particular, pero exige la coordinación económica y el equilibrio social.

Esta finalidad deberá traducirse en el comportamiento adecuado y cordial en las diferentes audiencias de la especialidad. Así como es exigido el buen trato del servidor judicial, también lo es para los togados en este nuevo esquema procesal. De esa manera se dispone en el numeral 7 del artículo 28 de la Ley 1123 de 2007. Aun con intereses particulares en el asunto, ellos son unos actores intervinientes en el procedimiento laboral. En sus actuaciones deben brillar el respeto, la mesura, el control emocional y la objetividad, sin que signifique dejar de lado en su retórica el uso de los elementos emocionales para construir sus tesis argumentativas[9].

El asesoramiento debe incluir el espectro emocional y el bienestar psicológico, tanto del trabajador como del empleador. Por tanto, la orientación del profesional del derecho es servir de medio a fin de

8 *Ibidem,* pp. 252-273.
9 Atienza, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica*. Editorial Trotta, p. 708.

encontrar una solución pacífica y benéfica para las partes. En ese sentido, debe explorar los mecanismos alternativos de solución de conflictos acudiendo a la conciliación, la mediación y la transacción, y evitar de esa manera, si es posible, el escenario judicial. El enfoque terapéutico no es exclusivo del proceso judicial, sino un cambio de paradigma conceptual para actuar mejor en la especialidad. De esa manera, una solución consensuada es una medida que atiende esta finalidad, y es preferible por su autocomposición.

La solución alterna de conflictos no solo incumbe al abogado, sino a los distintos actores. Por las obligaciones legales a su cargo, se resalta el proceder del Ministerio del Trabajo y de los inspectores del trabajo, quienes deben guiarse conforme a la justicia terapéutica. En tal sentido, deben ofrecer las herramientas a los usuarios para solucionar el conflicto en cuestión, con una asesoría que garantice el respeto y la igualdad entre las partes, considerando su bienestar emocional y psicológico. Se reitera que este enfoque no es propio del escenario judicial, sino un cambio de paradigma conceptual que debe irradiarse a todos los actores intervinientes en la especialidad laboral.

En ese sentido, no quedan por fuera las agremiaciones sindicales en defensa de los intereses colectivos, a quienes les asiste la obligación de acoger este nuevo enfoque procesal, tanto en los procesos judiciales, como en todos los trámites y facultades legales. Aunque la relación produce tensión en las fuerzas laborales y empresariales, deben reconocerse como partes iguales y necesarias en la dinámica laboral para la subsistencia productiva y para la remuneración digna de los trabajadores. Desde esa perspectiva, la capacidad de empatía debe gobernar sus relaciones.

También es pertinente la mención del Ministerio Público y de la Procuraduría General de la Nación. Estas autoridades administrativas son garantes del orden constitucional en el escenario judicial. La primera asegura el acceso judicial para los desfavorecidos, se compromete con el sentido de la justicia y con un enfoque terapéutico en la defensa de un grupo poblacional. La segunda, como guardiana de la Constitución Nacional, en uso de sus facultades legales, independiente del fin

perseguido, debe adoptar este enfoque en su proceder, defendiendo el interés general o protegiendo un asunto particular sometido a su estudio.

b. Procedimientos legales (trámite procesal)

El enfoque terapéutico permite identificar desde la primera etapa de estudio el posible impacto afectivo y emocional del conflicto debido a la pluralidad de los escenarios fácticos de la sociedad; cada caso debe analizarse con su respectiva individualización. El momento inicial de este enfoque resulta muy relevante, sobre todo al decidir acerca de las medidas cautelares en el proceso declarativo. Allí ya deja de tener como finalidad el aseguramiento de una condena para el futuro, y se centra en la defensa del derecho pretendido. Esa aplicación deriva del análisis de la apariencia de buen derecho, la necesidad y proporcionalidad de la medida, que conlleva que el estudio de admisión trascienda su naturaleza formal por el estudio sustancial del caso.

Esta circunstancia asegurará un mejor conocimiento de la demanda, que permitirá confrontar los argumentos presentados al contestarla, y contar con el escenario completo para comprender el proceso y el conflicto, que deberá dirimirse con un enfoque terapéutico. En ese marco, es factible identificar el espectro emocional y psicológico de manera previa a las audiencias, y permitirá calcular el escenario procesal con simpatía y compasión, que deberá reflejarse en todo el escenario probatorio.

Ese conocimiento ofrece un entendimiento general para celebrar la audiencia de conciliación, con la explicación de la importancia de una solución temprana, acordada y que atienda las expectativas de las partes con el adelantamiento del proceso. Por esta razón, el diálogo racional y respetuoso debe imperar en esta etapa procesal, a fin de llegar a acuerdos y ofrecer un verdadero margen de solución autocompositivo. En esta etapa procesal, la simpatía y la comprensión del juez deben compartirse con las partes y sus apoderados, para crear un ambiente amistoso y cordial que permita el acercamiento y una solución consensuada.

En caso de no lograrse, deberá imperar, como en todas las actuaciones procesales, el enfoque terapéutico, sin abandonar la posibilidad de buscar una solución conciliada y concertada. No obstante, el conocimiento previo le permitirá al funcionario orientar todas las actuaciones siguientes: adoptar mejor y de manera objetiva el manejo adecuado de las audiencias, en la fase probatoria y procesal. Habrá, al mismo tiempo, un control emocional, para lograr el grado de empatía que permita adelantarlas en forma respetuosa y adecuada, como principios orientadores del diálogo racional que debe gobernar el trámite procesal.

Este proceder debe mantenerse hasta la decisión final que se asuma en la instancia que corresponda. Cada acto del proceso aporta en su construcción. Puede asimilarse como Dworkin lo denominó la escritura en cadena[10], que lo asimila al género literario de una novela, donde cada capítulo se construye desde su mejor ángulo, desde su mejor versión, que no es otro que el enfoque terapéutico caracterizado en cada etapa procesal. Ello corresponde a una interpretación constructivista en que el derecho se concibe como una práctica social, compuesta de las reglas, los valores y los principios de la especialidad laboral.

c. El impacto en la aplicación de la norma

La justicia terapéutica impacta en la aplicación de las normas sustanciales de la especialidad. El sentido humano que imprime este enfoque produce un compromiso interpretativo ajustado a los principios y valores que lo orientan, lo que causa un mayor rigor argumentativo en la aplicación de la norma dentro de un plano de igualdad entre las partes de la relación laboral. Por tanto, esta exige la definición judicial con un enfoque crítico y objetivo que demanda adoptar una teoría argumentativa para aplicarla.

Una buena opción es el esquema teórico de Atienza, que identifica en el sistema jurídico reglas de acción. Son normas específicas de conducta que establecen mandatos o permisiones, con una estructura normativa de antecedente o condición de aplicación y un consecuente o solución normativa, cuya finalidad es excluir la deliberación en su

10 *Ibidem*, pp. 520-522.

aplicación. Reglas de fin, que se diferencian en que el consecuente establece el deber o la permisión no de realizar una acción, sino de dar lugar a un estado de cosas.

A su vez, identifica los principios, y los distingue en sentido estricto frente a las directrices o normas programáticas. Ambos justifican las reglas de la especialidad y gozan de una dimensión directiva de solución en casos de presentarse problemas de indeterminación al formular reglas, o cuando surjan conflictos entre estas y los principios del sistema. En esa finalidad, cuando la ponderación arroje la aplicación de un principio en sentido estricto, se determina una solución normativa que contendrá una prohibición, un deber o una permisión, es decir, da lugar a la creación de una regla. En el caso de las normas programáticas, se produce el establecimiento de un cierto estado de cosas[11].

En la especialidad laboral y de la seguridad social, sin que haya un estudio exhaustivo, encontramos esta tipología para solucionar los conflictos sometidos al estudio de la especialidad. En su mayoría, las normas cuentan con el antecedente y el consecuente, como fórmula diseñada por el legislador para regular y prever los parámetros de solución de los diferentes problemas que pueden darse en la dinámica laboral. Esto sucede tanto en las reglas de acción como de fin, ajustadas al orden valorativo que la inspira, que permiten dar solución normativa a través del proceso de subsunción normativo.

No obstante, la dinámica de las relaciones laborales presenta situaciones fácticas no reguladas por el legislador debido a la evolución del tejido social y a los componentes que lo integran. A veces, no se permite en todos los casos adoptar una solución normativa simple; estas cuestiones en el escenario judicial, como lo estableció MacCormick y lo adicionó Atienza, pueden causar dificultad y transformarse en un asunto complejo por asuntos procesales, de prueba, de calificación, de aplicabilidad, de validez, de interpretación, de discrecionalidad y de ponderación[12].

---

11 Atienza, M y Ruiz, J. (2000). *Ilícitos atípicos*. Editorial Trotta, pp. 16-20.
12 Atienza, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica*. Editorial Trotta, pp. 431-439.

En consecuencia, cuando la solución normativa no se atienda a través de un proceso de subsunción normativo, es necesario desarrollar argumentaciones para guiar el mejor entendimiento de las normas, no solo para solucionar el conflicto, sino para producir el marco de aplicación prospectivo en la sociedad. Así opera la decisión, como un criterio de corrección normativo que da lugar a asignar el sentido correcto o adecuado de una disposición legal. Como lo señaló Aristóteles: «Allí donde no alcanza el legislador y yerra al simplificar, corregir la omisión, aquello que el legislador mismo habría dicho si estuviera allí y habría hecho constar en la ley si hubiera sabido»[13]. Esta actividad es necesaria y funciona como un equilibrio democrático en cabeza del poder judicial.

Esta opción ya se ha aplicado con un alto sentido de compromiso y responsabilidad en la especialidad. Se destaca la interpretación asignada al fuero de estabilidad laboral reforzada por salud, el de estabilidad laboral reforzada por prepensionado, la excepción de inconstitucionalidad que se realizó en su momento al porcentaje de fidelidad en la pensión de sobrevivientes, entre otros, en que brilló el enfoque terapéutico sustancial en su sentido humano y moral. Allí, no solo se solucionó un caso en particular, sino que se fijaron parámetros regulativos en el tejido social para la mejora de la sociedad y la aplicación de las normas sociales.

El enfoque terapéutico en el ámbito sustancial nos obliga a adquirir un mayor compromiso argumentativo, que incluya el análisis formal con el material y pragmático, sin dejar de lado el análisis normativo, fuente obligatoria y primaria de la labor judicial. Además, debe contarse con la capacidad de ponderarlo con los fines, principios y valores que orientan la especialidad, para dimensionar y prospectar los cambios en la sociedad en busca del orden ideal y justo.

Para este fin, como lo resaltó Nino[14] en la defensa de un principio democrático de inviolabilidad de la persona por acción u omisión de otros individuos con mayor autonomía, debe imperar la segunda

13 *Ibidem*. p. 589.
14 Nino, C. (2013). *Una teoría de la justicia para la democracia*. Editorial Siglo Veintiuno, p. 85.

formulación del imperativo categórico kantiano. Según este, los hombres no deben ser usados solo como medios, sino también como fines en sí mismos, principio que debe orientar el estudio de los problemas jurídicos en un plano de igualdad entre los actores de la relación laboral. Asimismo, debe destinarse a defender el sentido humano y la dignidad en las decisiones judiciales con enfoque terapéutico.

El enfoque restaurativo

Conforme lo definió Uprimny y Saffon[15], la justicia restaurativa se creó como un modelo alternativo para enfrentar el crimen. Con este, se busca cambiar la tradicional idea de retribución o castigo, y se centra en la reconciliación entre la víctima y el victimario. Por tanto, deja de concentrar el estudio del derecho penal en el acto criminal y en su autor, para girar la atención hacia la víctima y la forma de resarcir el daño que le fue ocasionado. De esa forma, las finalidades básicas son las necesidades de la víctima y el restablecimiento de la paz social, reconociendo el sufrimiento ocasionado y reparando el daño para restablecer los lazos sociales.

La finalidad se justifica porque el castigo retributivo del ofensor es insuficiente para restablecer la convivencia social pacífica, pues no tiene en cuenta los sufrimientos y las necesidades de la víctima; tampoco permite la adecuada reincorporación del delincuente a la comunidad. En consecuencia, el paradigma restaurador se concentra en el futuro, no en el pasado. Así, se destacan los mecanismos para crear conciencia acerca del daño causado, reconocer la responsabilidad e intentar reparar ese daño.

Como se advierte de su definición conceptual, este enfoque tiene como fuente de creación el derecho penal, orientado a modificar la justicia retributiva centrada en el castigo para centrarse en la víctima, en el daño causado, el sufrimiento y su reparación. Sus ejes principales

15 Uprimny, R. y Saffon, M. (2025). Justicia Transicional y Justicia Restaurativa. En Rettberg, A. (Comp.), *Entre el perdón y el paredón. Preguntas y dilemas de la justicia transicional*. Ediciones Uniandes, pp. 217-218.

de aplicación son el reconocimiento, el respeto, la redignificación, la resiliencia, el reencuentro y la reconciliación. En estos, participan tanto el agresor como la víctima para la reincorporación y su reparación, en un interés general que es el restablecimiento de la paz social. Esa es la finalidad última compartida en nuestra especialidad laboral.

La justicia en las relaciones laborales en un plano de igualdad entre empleadores y trabajadores está orientada a fomentar el diálogo social. El propósito es garantizar el orden económico y social justo para promover la paz laboral. Allí se encuentra la similitud con la finalidad perseguida en el enfoque restaurativo del escenario penal, porque no solo debe concentrarse en aplicar las consecuencias derivadas de las normas laborales, sino que lo determinante es la construcción del tejido social. Y para eso están las decisiones judiciales que puedan adoptarse, pues, más que solucionar un caso concreto, se fijan reglas conductuales prospectivas que modelarán el actuar en la sociedad para garantizar la paz laboral.

Como ya se analizó en el impacto de la justicia terapéutica al aplicar la norma, la decisión judicial adoptada es una solución prospectiva con un impacto restaurativo en la construcción de esa paz social. La fórmula de solución y los argumentos que la soportan tienen el efecto de dimensionar y modelar las relaciones laborales, en el sentido de asignar y dar a comprender en forma clara los derechos que emanan de ella. De esta manera, proyectan el futuro de las relaciones laborales para que tanto los empleadores como los trabajadores sean conscientes de su aplicación; así se adoptan mecanismos de solución y se reparan los daños.

Para alcanzar esta finalidad, es fundamental la labor de quienes acuden a la especialidad jurisdiccional. Con base en ello, las partes, los abogados y demás intervinientes proponen criterios de solución con argumentos a favor o en contra de las disposiciones normativas. Buscan la corrección, con el cumplimiento de su afirmación, justificabilidad [sic] y expectativa de solución[16]. Su valoración y decisión permiten acoger las propuestas normativas de solución luego del estudio objetivo

16 Alexy, R. (2009). Los principales elementos de mi filosofía del derecho. *Doxa. Cuadernos de filosofía del Derecho*, 32, p. 69.

del material probatorio, para adoptar mecanismos restaurativos con carácter prospectivo para la paz social.

La prudencia, como capacidad de imaginación y de invención[17] resulta ser la característica que distinguirá el enfoque restaurativo en el escenario laboral, pues permitirá dimensionar una pluralidad de alternativas para resolver los problemas. Si bien las normas sustantivas laborales contemplan un marco objetivo de aplicación con su antecedente y consecuente, las resoluciones que se adopten con el enfoque restaurativo tienen la obligación de avanzar: identificado el daño causado, este debe reconocerse, resarcirse y restaurarse el tejido social.

La solución restaurativa surgirá al evaluar el caso concreto. Por ello, no puede ofrecerse un listado cerrado de soluciones, toda vez que este aspecto exige un análisis individual del mecanismo prospectivo que se adopte. En ese sentido, de identificarse las conductas irregulares del empleador, podrán diseñarse soluciones individuales o generales en la comunidad laboral para impedir la repetición de la conducta. Entre estas se cuentan las excusas públicas y los compromisos de cambios, la adopción de medidas regulativas en el reglamento interno de trabajo o las convenciones colectivas, la extensión de referencias favorables a los sectores productivos de similares condiciones para evitar que no sea contratado, entre otras. Se reitera: el marco de imaginación debe surgir del análisis individual dentro del marco normativo permitido en la especialidad.

Los mecanismos de solución restaurativa, en un marco de igualdad, debe considerarse con responsabilidad exclusiva del empleador como parte dominante de la relación laboral. Ante ello, debe surgir la capacidad de empatía, que abarca a ambas partes en la relación laboral. En ocasiones, el daño causado ocurre por parte del trabajador, o por la conducta indebida en el reconocimiento de un derecho de la seguridad social. Por eso, sin sesgo valorativo alguno, la capacidad de resolución y la adopción de medidas restaurativas deben tener un amplio marco de comprensión. Según el caso concreto, pueden imponerse también

17 Ver atrás. Los roles de los actores legales en el procedimiento laboral. Los servidores judiciales.

medidas a cargo del trabajador o del afiliado a la seguridad social; ello dependerá de la demostración y del daño evidenciado en el escenario judicial.

En ese sentido, la justicia restaurativa evitará conductas irregulares para el futuro, y ello conducirá a construir una paz laboral permanente. Serán conductas modélicas e ideales en el ordenamiento laboral, corrigiendo el daño que se evidencie e impedirá que se repita en el futuro. De esta forma, se matiza su implementación, pues la intención es que el responsable tome conciencia acerca del daño que causó, así como de la reparación y del restablecimiento del tejido social y de la comunidad laboral.





LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL Y LA JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA

Como es bien sabido, el derecho laboral regula las relaciones que emergen del trabajo, y el de la seguridad social protege a la persona ante los riesgos de invalidez, vejez y muerte. Dada su naturaleza, los sujetos inmersos allí no se encuentran en igualdad de condiciones, porque hay asimetrías y se requiere la aplicación de principios especiales para dar un balance en esos contextos.

Así, el derecho laboral sustancial se nutre de un principio de carácter protector. Según Americo Pla, emergen tres subreglas básicas o principios: (1) el *in dubio pro operario*, (2) el principio de favorabilidad y (3) la condición más beneficiosa. En todas estas el objetivo último es buscar la protección de la parte más débil: el trabajador o el afiliado[18].

Ahora, cuando surgen conflictos jurídicos, que en un comienzo no pueden ser resueltos de manera directa por sus actores, estos cuentan con la posibilidad de acudir a la administración de justicia, allí obtendrán una respuesta al litigio, con un juez oficiando de tercero imparcial.

Pero, claro está, al tratarse de un juicio nutrido por un debate que nace de contiendas de esta naturaleza, también es necesario un tratamiento especial. El juez no solo se ve abocado a aplicar los

18 Rodríguez, P. (1978). *Los principios del derecho del trabajo. Ediciones Depalma*.

principios medulares del derecho procesal: el debido proceso, la tutela judicial efectiva, la economía procesal, la gratuidad, la inmediación o la lealtad procesal, previstos en la Constitución Política y, hoy en día, en la Ley 2452 del 2025. Él también requiere del reconocimiento de otros principios especiales y propios de esta especialidad.

La Ley 2452 del 2025 contempla de forma adicional otros principios que atienden a la naturaleza especial de estos conflictos: el juez es el director del proceso, se acude a la aplicación de los enfoques diferenciales, hay medidas de igualdad por compensación, existe la tutela judicial efectiva y el deber de fallar ultra y extra *petita*. Con base en estos principios, procederemos a exponer los nuevos modelos de justicia transformativa.

a. El juez, director del proceso

Desde el rol del juez como director del proceso, él será el corazón de este[19]. Tal característica lo obliga a tener un papel activo en el juicio, dentro de cada una de las etapas procesales y a tomar conciencia de las virtudes que requiere para materializar una justicia restaurativa y terapéutica. Por medio de esta, debe reconstruir el tejido social a partir de las decisiones en el trámite procesal, como lo anuncia el párrafo segundo del artículo 3.º de la Ley 2452 del 2025.

Para ello, resulta indispensable que el juez reconozca y entienda estos nuevos modelos de justicia y la forma en que estos pueden ser aplicados en las diferentes etapas del proceso.

A modo de ejemplo, en la conciliación requerirá entender que la justicia restaurativa comienza a partir de un diálogo abierto entre las partes; estas, en primera instancia, deben buscar la solución al debate planteado. No obstante, para que se atienda a los modelos de justicia terapéutica y restaurativa, se requiere de una concientización por parte del juez para que se comprenda esta opción como un nuevo camino con el cual se solucionan los litigios. Así, habrá una mayor satisfacción

19 Botero Zuluaga. (2026). *Guía teórico y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Ibáñez.

para las partes, porque las fórmulas de arreglo no partirán de un vencedor y un vencido, sino de un acuerdo consensuado y satisfactorio para ambas partes. Ambas serán capaces de reconocer sus propias responsabilidades, la forma adecuada de resarcir los perjuicios que se han causado y, en el mejor de los casos, restablecer los lazos que se hayan quebrantado. Esta tarea requiere de la mano del operador judicial, quien, de forma imparcial, tranquila, pero firme, debe buscar estos acercamientos y conducirlos de la mejor forma, a partir del conocimiento del proceso y de las características de las partes.

Si el juicio continúa, porque las partes no llegan a un acuerdo o no lo desean, o la naturaleza misma de los derechos en debate impide que sean susceptibles de conciliación, por tratarse de derechos ciertos e indiscutibles (Art. 21 Ley 2452 del 2025), el juez deberá adoptar unas conductas apropiadas. Entonces, habrá un juicio terapéutico para las partes, al margen de las fórmulas que se adopten en la sentencia para poner fin al debate.

Pero, aún más determinante, como de tiempo atrás lo ha reconocido la jurisprudencia[20], es indispensable asumir un papel activo al recaudar las pruebas. Se requiere buscar la verdad real en todo momento y por encima de la meramente formal. Ello implica decretar de oficio aquellas pruebas trascendentales para materializar en la sentencia estas fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica. Así, el juez director del proceso cumple un papel trascendental en estos nuevos modelos de justicia.

b. Tutela judicial efectiva

Este principio emerge de un derecho consagrado en el artículo 8.º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: «Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley».

20 SL-1152 del 2025, p. 24.

En igual sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso Lagos del Campo vs. Perú, al analizar el acceso a la justicia para tutelar la estabilidad laboral, con fundamento en los artículos 8.º y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, reconoce que el derecho a la protección judicial es un pilar del Estado de derecho en una sociedad democrática. Allí destaca que la tutela judicial efectiva implica la existencia dentro del ordenamiento jurídico de procedimientos judiciales accesibles a la parte, a fin de que alcance su objetivo de forma rápida, sencilla e integral.

En este punto, la tutela judicial efectiva propende por una resolución integral del conflicto. Eso quiere decir que el debate debe ser zanjado desde todas las perspectivas posibles, no solo desde una resolución netamente retributiva. Desde esta óptica, si las decisiones judiciales contemplan fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica, se garantizaría la concreción de estos derechos convencionales.

Por tanto, resulta relevante que las decisiones judiciales no se limiten a las fórmulas retributivas y compensatorias, a las que estamos acostumbrados. Deben ahondar en otras alternativas que respondan a los modelos de justicia restaurativa y terapéutica.

De esta manera, el Estado cumple con su obligación de consagrar dentro del ordenamiento jurídico una norma con un recurso efectivo, como lo sería la Ley 2452 del 2025, y también concreta su obligación de asegurar la aplicación como lo establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos, por ejemplo, en el caso Usón Ramírez vs. Venezuela. Este papel puede cumplirse solo si los operadores judiciales asumen de manera efectiva estos nuevos modelos de justicia.

c. Lealtad procesal

El principio de lealtad procesal, o principio de moralidad, como lo denominan algunos autores, como Hernan Fabio López Blanco[21], guarda una estrecha relación con el ejercicio ético de la abogacía. Este implica la defensa estratégica de una de las partes para buscar el éxito

21 López, H. F. (2024). *Código General del Proceso parte general* (3.ª edición). Tirant Lo Blanch.

de sus pretensiones o excepciones, según el extremo procesal que defienda; pero también es la práctica decorosa, honesta y responsable de una profesión. Por tanto, hay una estrecha relación con los roles que desde la justicia terapéutica debe cumplir cada uno de los intervinientes en el proceso.

En la Ley 2452 del 2025, se consagra este principio en el artículo 4.º con una doble connotación. Por un lado, el deber de las partes de comportarse con lealtad y probidad durante el juicio y, de otra parte, la potestad del juez para utilizar sus poderes correccionales con el fin de evitar cualquier dilación del proceso. Ello está en estrecha armonía con el principio de celeridad procesal.

Así mismo, contempla expresamente la posibilidad de que terceros intervengan si se corrobora que el proceso está siendo utilizado con el objetivo de realizar actos de simulación o para perseguir un fin prohibido por la ley.

En este sentido, a partir de la lealtad procesal, debemos destacar cuál es la veracidad en el relato de las partes al redactar los fundamentos fácticos de la demanda y de la contestación. Estos serán el punto de partida para que el juez entienda los orígenes del conflicto, el escenario que lo nutre, los puntos de convergencia y divergencia entre las partes. En sí, serán el insumo principal para entender desde el comienzo el debate jurídico planteado y sus matices.

Con base en esta senda argumentativa, este principio encuentra eco en el deber de aportación de las pruebas de cada una de las partes, a fin de brindar colaboración a la administración de justicia y permitir que el juez encuentre la verdad real y no la meramente formal. Así, teniendo mayor claridad sobre los hechos del debate, el juez podrá tomar decisiones que se amolden a la justicia restaurativa y terapéutica; e incluso en la fase de la conciliación, plantearles fórmulas que se acompasen a esa realidad.

Cuando el relato de las partes se aleja de la verdad desde el escrito inaugural con el que se presentan ante el juez y, si después este advierte tal circunstancia durante el proceso, habrá poca credibilidad. Así, será

más difícil buscar un diálogo entre las partes o plantear fórmulas de arreglo acertadas y ajustadas a las necesidades reales.

Al intentar un acercamiento entre las partes o al interrogarlas, muchas son las ocasiones en que el juez encuentra que los relatos plasmados por sus poderdantes no se ajustan a la realidad y, en algunas ocasiones, ni siquiera al verdadero querer de estas. Esta situación es trascendental al aplicar la justicia restaurativa y terapéutica, en la medida en que estas propenden por una reparación integral.

Por eso, es indispensable conocer a cabalidad el querer de las partes, de manera independiente de sus intereses meramente económicos. Casi siempre, este es el único que identifican los profesionales del derecho, cuando muchas veces están lejos de satisfacer por sí solos el interés real del demandante. A modo de ejemplo, se observa en la práctica judicial que muchas veces el deseo de la parte está encaminado a obtener una disculpa, un reconocimiento o incluso una capacitación dentro de la misma empresa, sobre puntos específicos que eviten nuevos conflictos de la misma naturaleza.

Desde el extremo pasivo, también suele ocurrir que el poderdante ni siquiera entiende qué desea el demandante, no dimensiona el conflicto o la posibilidad de terminarlo mediante una fórmula de arreglo. Es posible que el profesional del derecho que lo asesora haya cerrado esta puerta desde la asesoría que brinda. Esta situación dificulta de forma tangencial la concertación de un diálogo entre las partes.

Esa es la razón por la cual la labor del profesional del derecho deberá centrarse en la responsabilidad, el decoro y el respeto hacia la administración de justicia, su cliente y su contendiente. Debe partirse de un litigio honesto, en el que realmente se representen y entiendan las necesidades de la parte que está representando, sin crear falsas expectativas sobre los resultados del litigio.

Con base en estas posturas, se ajustan los diálogos entre las partes para ajustarlos de manera más precisa a sus intereses y a la realidad del conflicto. Este es el presupuesto indispensable para lograr una justicia restaurativa y terapéutica que se acople a las necesidades de ambos extremos procesales. Así, se comprende el conflicto y se

facilita reconocer la responsabilidad por parte del infractor, así como reconstruir de manera favorable las relaciones.

d. Enfoque diferencial y las medidas de igualdad por compensación

Finalmente, debemos aludir al principio de enfoque diferencial[22], que parte de las diferencias materiales que históricamente se han presentado frente a varios grupos poblacionales con características específicas, como la comunidad LGBTIQ+, las mujeres, las personas con alguna discapacidad, los grupos étnicos y la población rural. A partir de este, se adoptan las acciones favorables para reducir dichas brechas.

Este principio se introduce de forma expresa a lo largo de nuestra nueva codificación. Ahora, hay diversas reglas procesales que propenden a que el juez, partiendo de estas diferencias, aplique las medidas de igualdad por compensación que eliminen o reduzcan estas desigualdades.

El enfoque diferencial ha sido utilizado ampliamente en las decisiones de carácter jurisprudencial y como perspectiva analítica por la OIT[23] y directriz clave para el goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad[24]. Estas nuevas situaciones permiten entender cómo es de favorable su aplicación en el campo procesal y comprender los casos particulares de un sujeto en condiciones específicas. Así, se reducen aquellas circunstancias que a lo largo del proceso obstaculizan el ejercicio pleno de sus derechos.

En tal contexto, al aplicar las fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica, es relevante que el juez identifique si el debate involucra a

22 Corte Constitucional, Sentencia T-305 del 2025.

23 Estudio del caso: análisis de las trayectorias laborales de víctimas del conflicto armado en Colombia para que accedan al Servicio Público del Empleo 2021-2023. Oficina de la OIT para los Países Andinos Colombia. Bogotá, 2024, extraído de: https://www.ilo.org/es/publications/estudio-de-caso-trayectorias-laborales-de-victimas-del-conflicto-armado-que

24 Directriz de enfoque diferencial para el goce efectivo de derechos de las personas en situación de desplazamiento forzado con discapacidad en Colombia. Ministerio de la Protección Social y Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). Enero del 2011, extraído de: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7536.pdf

personas que requieran de un enfoque diferencial.

De ser así, las decisiones que se adopten con base en estos nuevos modelos de justicia deben partir del reconocimiento de las diferencias del sujeto y reconocerse como acciones favorables y necesarias para compensar estas desigualdades. Esto es, a través de fórmulas de igualdad por compensación.

Dichas acciones se concretarán desde la justicia terapéutica a partir de la forma en que se trata a las partes en las providencias, audiencias y demás decisiones judiciales. Deben evitarse los espacios de revictimización, irrespeto entre las partes e impedir discursos que trasgredan los derechos de los sujetos involucrados. Además, se seguirán los modelos en conformidad con los roles de las partes, de los apoderados y de los funcionarios judiciales de acuerdo como se anunciaron previamente.

Ello implica una labor reflexiva del propio operador judicial y una mirada al juicio con otra óptica. De esa forma, se utiliza como una herramienta terapéutica. Para ello, las decisiones judiciales deben pretender acciones favorables aplicando el enfoque diferencial y servir de escenarios pedagógicos para las partes y sus apoderados. Si se requiere, se les explicará la pertinencia de adoptarlas para eliminar o mitigar las diferencias materiales que se identifiquen y lograr el goce efectivo de los derechos de las partes. Solo de esta forma podría el juez apuntarle a un modelo de justicia que trascienda el modelo adversarial y con el cual se reconstruya este tipo de relaciones.

e. Deber de fallar *ultra y extra petita*

De tiempo atrás, en la jurisdicción ordinaria de la especialidad laboral, los jueces en primera instancia gozaban de la facultad de fallar *ultra y extra petita*, siempre que los hechos produjeran obligaciones y se hubiesen debatido en el proceso. Esta fórmula se encontraba reglada en el artículo 50 del CPTSS. En igual sentido, en segunda instancia, dicha facultad por disposición jurisprudencial podría utilizarse si se trataba de derechos mínimos e irrenunciables, debatidos en juicio y

debidamente probados (C-968 del 2003).

Esta potestad rige para ambas instancias, con idénticas características en lo que respecta a su configuración. Sin embargo, según las reglas del artículo 6.º de la Ley 2452 del 2025, se transforma en un deber para el operador judicial.

Este deber implica que la adopción de decisiones debe contener fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica, aunque en un principio estarán marcadas por las pretensiones de la parte actora. No implica que el juez no deba adoptar decisiones distintas cuando así lo considere. Según los hechos probados y debatidos en juicio, muchas veces es pertinente concretar decisiones distintas para reparar de forma integral al trabajador y reconocerle todos los derechos laborales que le asistan.

Sobre este aspecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 2.º de la Ley 2452 del 2025 establece que, con fundamento en este deber, es viable ordenar el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos laborales. Sin embargo, el concepto de pago debe ser analizado de forma integral y armónica con las demás reglas plasmadas en el nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Ello implica que, según el párrafo segundo del artículo 3.º *ibidem*, no podría perderse de vista la adopción de decisiones restaurativas y terapéuticas.



PROTOCOLO DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA EN MATERIA LABORAL PARA LA ETAPA DE ADMISIÓN DE LA DEMANDA

1. Objetivo

Incorporar los principios de justicia restaurativa y justicia terapéutica desde la admisión de la demanda laboral, promoviendo una gestión judicial humanizada, respetuosa de la dignidad de las personas involucradas, orientada a la prevención de daños adicionales derivados del conflicto y a la construcción temprana de soluciones consensuadas cuando ello sea posible. En esta etapa, debe comprenderse el conflicto más allá de las pretensiones jurídicas.

2. Fundamento normativo

- Constitución Política de Colombia (arts. 1.°, 2.°, 13, 25, 29, 53 y 229).
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo decente.
- Ley 2452 de 2025 (Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social).
- Principios de acceso efectivo a la justicia.
- Principios de dignidad humana, igualdad material y protección del trabajo.

3. Principios orientadores

3.1. Dignidad humana

Toda actuación judicial deberá reconocer a las partes como personas y no únicamente como sujetos procesales.

3.2. Escucha activa

El despacho promoverá espacios para que las partes puedan sentirse escuchadas y comprendidas.

3.3. No revictimización

Se evitarán actuaciones innecesarias que profundicen el sufrimiento emocional, económico o social de las partes.

3.4. Lenguaje claro

Las providencias y comunicaciones deberán emplear un lenguaje comprensible para personas sin formación jurídica.

3.5. Solución temprana del conflicto

Se incentivarán mecanismos autocompositivos y acuerdos restaurativos.

3.6. Bienestar procesal

Se procurará que el trámite judicial no genere afectaciones emocionales adicionales a quienes intervienen.

4. Actuaciones en la etapa de admisión

4.1. Revisión inicial de la demanda

Al efectuar el estudio de admisibilidad, el juez debe identificar el origen del conflicto, los factores de vulnerabilidad, los derechos presuntamente afectados, el nivel de conflictividad y los riesgos de profundización, al igual que las afectaciones emocionales, familiares o sociales que se derivan de la controversia si aún subsisten relaciones entre las partes que puedan reconstruirse. Por consiguiente, verificará:

– Identificación del conflicto
  - Establecer el origen y los intereses comunes.
  - Determinar las afectaciones que se alegan, así como las necesidades que se visualizan detrás de las pretensiones y los posibles riesgos de escalamiento del conflicto.

a. Factores de vulnerabilidad

Si alguna de las partes se encuentra en situación de:

- Embarazo o lactancia.
- Discapacidad.
- Enfermedad grave.
- Adulto mayor.
- Víctima de violencia.
- Persona con afectaciones de salud mental.
- Sujeto de especial protección constitucional.
- En general, si la parte actora se encuentra en alguna situación especial de fuero del artículo 300 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Cuando se identifique alguna de estas circunstancias, se dejará constancia en el expediente para efectos de priorización y ajustes razonables.

b. Impacto humano del conflicto

El juez procurará identificar si el litigio involucra:

- Pérdida del único ingreso familiar.
- Afectación grave a la subsistencia.
- Riesgo de exclusión social.
- Afectaciones emocionales significativas derivadas del conflicto laboral.

4.2. Comunicación terapéutica de la providencia

La providencia admisoria incluirá un lenguaje respetuoso y comprensible.

4.3. Invitación temprana a la solución dialogada

Al elaborar el auto admisorio, el despacho debe utilizar un lenguaje claro y comprensible. Además, si es necesario, debe identificar las

pretensiones e informar a las partes acerca de los derechos y las cargas procesales, evitando expresiones estigmatizantes o prejuiciosas.

En el auto admisorio podrá incluirse una exhortación:

«Se invita a las partes a evaluar de manera permanente las alternativas de arreglo directo, conciliación o acuerdos parciales que permitan resolver el conflicto de forma más rápida y satisfactoria para todos los involucrados».





PROTOCOLO DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA EN MATERIA LABORAL PARA LA ETAPA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Etapa de contestación de la demanda

1. Objeto

Establecer lineamientos para incorporar los principios de justicia restaurativa y terapéutica durante la etapa de contestación de la demanda laboral, promoviendo una participación procesal respetuosa, colaborativa y orientada a la comprensión integral del conflicto, sin afectar los derechos de contradicción y defensa de las partes.

La finalidad es disminuir la escalada del conflicto, favorecer la comunicación procesal constructiva y propiciar escenarios tempranos de solución consensuada cuando ello resulte jurídicamente viable.

2. Fundamento constitucional y legal

- Constitución Política de Colombia.
- Principio de dignidad humana.
- Derecho de acceso efectivo a la administración de justicia.
- Derecho al debido proceso.
- Principio de buena fe.
- Derecho al trabajo y a la seguridad social.
- Ley 2452 de 2025.

- Principios de tutela judicial efectiva.
- Principios de trabajo decente promovidos por la OIT.

3. Objetivos específicos

3.1. Humanizar la respuesta procesal

Promover que la contestación de la demanda constituya una herramienta de defensa jurídica sin convertirse en un mecanismo de agresión o estigmatización.

3.2. Disminuir la conflictividad

Evitar que el lenguaje utilizado profundice el conflicto existente.

3.3. Favorecer la comprensión del conflicto

Permitir que el despacho identifique aspectos humanos, organizacionales y relacionales relevantes para la gestión judicial.

3.4. Incentivar soluciones tempranas

Identificar desde esta etapa las oportunidades de conciliación, acuer-dos parciales o cumplimiento voluntario.

4. Principios orientadores

Dignidad humana

Toda persona involucrada en el proceso merece trato respetuoso independientemente de su posición procesal.

Buena fe procesal

Las partes deberán actuar con lealtad, transparencia y honestidad.

Escucha institucional

El despacho procurará comprender integralmente las circunstancias que dieron origen al conflicto.

No revictimización

Se evitarán expresiones que humillen, desacrediten o generen afectaciones innecesarias.

Lenguaje claro

Las actuaciones deberán facilitar la comprensión del conflicto y de las posiciones de las partes.

Responsabilidad procesal

Las partes asumirán las consecuencias jurídicas de sus afirmaciones y defensas.

5. Actuaciones del despacho en la etapa de contestación

5.1. Recepción y revisión de la contestación

Presentada la contestación de la demanda, el juez, además de verificar el cumplimiento de los requisitos legales, deberá identificar los hechos aceptados por las partes, los intereses comunes, las posibilidades de conciliación o de acercamiento futuro, así como las necesidades de reparación integral.

Por consiguiente, verificará:

Aspectos jurídicos

- Requisitos legales.
- Excepciones propuestas.
- Pronunciamiento frente a los hechos.
- Solicitud y aporte de las pruebas.
- Cumplimiento de los deberes de lealtad procesal.
- Identificar los puntos de controversia.

Aspectos restaurativos y terapéuticos

- Existencia de un lenguaje ofensivo o innecesariamente conflictivo.
- Manifestaciones discriminatorias.
- Evitar expresiones humillantes.
- Alegaciones que impliquen revictimización.
- Señales de disposición para acuerdos.
- Caracterización del conflicto.

- Aplicar una comunicación judicial humanizada.
- Promover un debate jurídico respetuoso.
- Identificar los factores de escalamiento del conflicto y las posibilidades de conciliación.

6. Identificación de los factores de vulnerabilidad

Durante el análisis de la contestación, se verificará si aparecen circunstancias relacionadas con:

- Enfermedad grave.
- Discapacidad.
- Embarazo o lactancia.
- Acoso laboral.
- Violencia basada en género.
- Discriminación.
- Adulto mayor.
- Riesgo del mínimo vital.
- Afectaciones de salud mental.
- Situaciones de conflicto relacional severo.

Cuando se identifiquen estas circunstancias, el despacho podrá adoptar medidas de gestión judicial adecuadas.

7. Promoción de la responsabilidad dialógica

Cuando la contestación contenga reconocimientos parciales de hechos o derechos, el despacho procurará identificarlos tempranamente para:

- Delimitar el litigio.
- Reducir la controversia innecesaria.
- Facilitar acuerdos parciales.
- Concentrar la actividad probatoria.

8. Comunicación Judicial Terapéutica

Al tener por contestada la demanda, el despacho podrá incorporar una comunicación institucional como la siguiente:

«El despacho reconoce la importancia de que las partes hayan ejercido sus derechos de acción y defensa dentro del presente proceso. Se recuerda que la finalidad de la actuación judicial consiste en resolver de manera justa y efectiva el conflicto sometido a consideración, preservando el respeto mutuo, la dignidad humana y las garantías procesales de todos los intervinientes».

9. Identificación de los posibles escenarios de conciliación

El despacho analizará si la contestación permite advertir:

Posibilidad alta de acuerdo

- Reconocimiento parcial de las obligaciones.
- Diferencias exclusivamente económicas.
- Controversias sobre las liquidaciones.
- Disputas sobre los montos.

Posibilidad media de acuerdo

- Controversias probatorias limitadas.
- Diferencias interpretativas.

Baja posibilidad de acuerdo

- Alegaciones de acoso.
- Discriminación grave.
- Fraude.
- Conductas disciplinarias complejas.

10. Buenas prácticas para apoderados y partes

Se recomienda:

Evitar

- Descalificaciones personales.
- Juicios morales.
- Expresiones peyorativas.
- Ataques a la dignidad del trabajador o empleador.

Promover

- Exposición objetiva de hechos.
- Reconocimiento de hechos incontrovertidos.
- Argumentación jurídica respetuosa.
- Propuestas de solución cuando sean viables.

11. Lista de verificación del despacho

ASPECTO	SÍ	NO
La contestación cumple los requisitos legales	☐	☐
Existen sujetos de especial protección	☐	☐
Se identifican factores de vulnerabilidad	☐	☐
Hay un lenguaje potencialmente revictimizante	☐	☐
Existen hechos admitidos	☐	☐
Hay posibilidad de acuerdos parciales	☐	☐
Requiere ajustes razonables	☐	☐
Requiere gestión judicial diferenciada	☐	☐

12. Auto de téngase por contestada la demanda con enfoque terapéutico

Podrá incorporarse una cláusula como la siguiente:

«El despacho destaca la importancia del ejercicio responsable de los derechos de contradicción y defensa materializados mediante la contestación de la demanda. Asimismo, invita a las partes a mantener durante el desarrollo del proceso una actitud de respeto mutuo, colaboración con la administración de justicia y disposición para explorar alternativas de solución que permitan una respuesta efectiva y oportuna al conflicto planteado».

La aplicación de este protocolo no limita el ejercicio del derecho de defensa ni modifica las cargas procesales previstas en la ley. Su finalidad consiste en promover una administración de justicia

laboral más humana, restaurativa y terapéutica, orientada a proteger la dignidad de las personas, disminuir la conflictividad y obtener soluciones efectivas y sostenibles para los conflictos laborales.

La etapa de contestación es especialmente valiosa para la justicia restaurativa porque allí aparecen por primera vez las explicaciones de la parte accionada sobre lo ocurrido. Un enfoque terapéutico permite al juez identificar tempranamente los factores de vulnerabilidad, las posibilidades reales de acuerdo, los riesgos de revictimización y las necesidades de gestión diferenciada, que luego pueden aprovecharse en la audiencia inicial para facilitar la conciliación y la resolución efectiva del conflicto.

Un elemento adicional que suele funcionar muy bien en la justicia terapéutica es agregar un párrafo final antes de la parte resolutiva, cuando el proceso involucra despido, acoso laboral, discriminación, pensiones o estabilidad reforzada. Ese pequeño párrafo suele humanizar mucho la providencia sin afectar en absoluto su rigor jurídico.

PROTOCOLO DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN CON UN ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA



Objetivo del protocolo

El presente protocolo tiene por objeto orientar la preparación, dirección y desarrollo de las audiencias de conciliación en materia laboral y de la seguridad social, tanto en una sede judicial como en una extrajudicial, incorporando los enfoques de justicia restaurativa y justicia terapéutica como herramientas para facilitar la solución integral de los conflictos.

Su finalidad es promover espacios de diálogo respetuoso, participativo y seguro que permitan a las partes construir acuerdos voluntarios, informados y jurídicamente válidos, orientados a la solución de la controversia y, cuando resulte procedente, a la atención de las afectaciones personales, relacionales o institucionales derivadas del conflicto, en las áreas del derecho laboral y de la seguridad social.

Este protocolo busca fortalecer el papel del juez conciliador como director del procedimiento, garante de derechos y facilitador del diálogo, promoviendo mecanismos que favorezcan la participación efectiva de las partes, la identificación de necesidades e intereses, y la construcción de soluciones legítimas, sostenibles y ajustadas a las circunstancias de cada caso.

La aplicación de los enfoques restaurativo y terapéutico deberá realizarse con estricto respeto de la Constitución, la ley, el debido proceso, la voluntariedad de la conciliación y el principio de irrenunciabilidad de los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.

En consecuencia, los mencionados enfoques no amplían los asuntos susceptibles de conciliación ni modifican los límites del ordenamiento jurídico laboral y de la seguridad social, sino que proporcionan herramientas para humanizar el diálogo y fortalecer la calidad de las soluciones alcanzadas.

Las directrices contenidas en este protocolo tienen carácter orientador y deberán aplicarse atendiendo las particularidades de cada caso, las necesidades de las partes y las exigencias del ordenamiento jurídico vigente.

Audiencia de conciliación

Fases de la audiencia de conciliación

Preparación

La preparación permite que el juez llegue a la audiencia con una comprensión suficiente del caso y no solo con una lectura formal del expediente. En esta etapa no se trata de anticipar una decisión ni de prejuzgar, sino de identificar, antes de la diligencia, cuáles son los puntos reales de tensión, qué posibilidades de acercamiento existen y qué cuidados deben adoptarse para que el diálogo sea útil, respetuoso y seguro para las partes.

Con ese propósito, el juez podrá:

- Revisar la solicitud de conciliación, la demanda, la contestación y la reforma, según corresponda, para ubicar las pretensiones, las excepciones, los hechos relevantes y las posiciones de cada parte. Esta revisión permite advertir si el caso puede beneficiarse de un enfoque restaurativo o terapéutico, siempre dentro de los límites propios del derecho laboral y sin comprometer derechos ciertos e indiscutibles.
- Identificar si alguna de las partes se encuentra en una situación que exija especial cuidado, como embarazo, discapacidad, afectaciones de salud, posible acoso laboral, violencia, discriminación, bajo nivel de escolaridad, barreras de comunicación, dependencia económica

u otra condición que pueda incidir en su participación. Esta lectura previa ayuda a ajustar el lenguaje, prevenir la revictimización y garantizar un trato equilibrado durante la audiencia.

- Advertir posibles desigualdades entre las partes, especialmente cuando una de ellas pueda sentirse en desventaja frente a la otra por razones económicas, laborales, emocionales o institucionales. En esos casos, el juez debe preparar una conducción más cuidadosa, para que la conciliación sea realmente voluntaria y ninguna persona se sienta presionada a aceptar un acuerdo.
- Mirar a las personas y no solo el expediente. En algunos asuntos, además de la discusión económica, pueden existir necesidades de reconocimiento, explicación, disculpa, dignificación o garantías de no repetición. Estas dimensiones no sustituyen el control de legalidad ni amplían lo que puede conciliarse, pero sí pueden orientar un diálogo más completo y un acuerdo con mayor sentido para las partes.
- Definir si la audiencia requiere medidas especiales de manejo, como pausas, lenguaje más sencillo, intervención gradual de las partes, reglas reforzadas de respeto o sesiones separadas. Estas medidas pueden ser necesarias cuando exista alta carga emocional, temor, tensión entre las partes o riesgo de revictimización.
- Valorar si es conveniente acudir a sesiones separadas, cuando el diálogo directo pueda generar intimidación, bloqueo, confrontación innecesaria o mayor desequilibrio. En estos casos, el juez debe explicar con claridad la finalidad de la medida y conducirla con prudencia, sin presionar fórmulas de arreglo.
- Prever los ajustes razonables que sean necesarios, como intérpretes, apoyos para personas con discapacidad, condiciones de accesibilidad, mayor tiempo para intervenir y, por ende, ajustar la agenda del despacho para tal fin, o cualquier otra medida que permita una participación real y comprensible.
- Coordinar, cuando el caso lo amerite, apoyo institucional o profesional, por ejemplo, en psicología, trabajo social u otras entidades

competentes, especialmente si se advierte un riesgo de crisis emocional o una necesidad de contención durante la audiencia.

En síntesis, la preparación permite que el juez conozca mejor el caso antes de la audiencia, identifique los cuidados necesarios y conduzca el diálogo de manera clara, equilibrada y respetuosa, sin perder de vista la voluntariedad de la conciliación ni los derechos mínimos de las partes.

Apertura de la audiencia

La apertura de la audiencia es el primer acercamiento directo entre el juez y las partes. Por eso, no debe limitarse a una instalación formal del trámite. Este momento debe servir para explicar, con lenguaje claro, sencillo y cercano, cuál es el propósito de la conciliación, cuáles son sus reglas y qué papel cumple el juez en este espacio, así como los apoderados.

El juez iniciará el proceso con la identificación de este o el trámite correspondiente, la presentación de las partes e intervinientes y la explicación del objeto de la audiencia. Deberá precisar si la conciliación se adelanta en una sede extrajudicial, dentro del proceso judicial o antes de dictar una sentencia, según corresponda.

A continuación, explicará que la conciliación es un mecanismo voluntario de solución del conflicto. Esto significa que las partes conservan el control sobre la decisión de conciliar o no hacerlo, y que ningún acuerdo puede ser impuesto por el juez, por los apoderados ni por la contraparte. La función del juez consiste en dirigir la audiencia, cuidar el equilibrio entre las partes, verificar la legalidad de cualquier acuerdo y facilitar un diálogo respetuoso que permita explorar posibles salidas, y facilitar la construcción del acuerdo.

También deberá aclararse que el juez puede formular propuestas, sugerir alternativas o invitar a las partes a considerar fórmulas de arreglo, sin que ello implique prejuzgamiento ni anticipo de la decisión judicial. Esta facultad resulta compatible con la dirección activa del proceso prevista en la Ley 2452 de 2025, especialmente con el deber judicial de promover fórmulas de justicia retributiva, compensatoria,

restaurativa y terapéutica orientadas a concertar medidas de reparación y reconstrucción positiva de las relaciones.

En este punto, el juez debe explicar que conciliar no significa aceptar responsabilidad ni reconocer, de manera automática, las pretensiones de la demanda. La conciliación es una salida construida por las partes para terminar total o parcialmente el conflicto y exige disposición para acercar posiciones, escuchar alternativas y superar posturas rígidas. Todo ello, dentro de los límites del derecho laboral, especialmente con respeto por los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador y con el propósito final de reconstruir de manera favorable las relaciones entre ellos.

El juez deberá explicar, además, los efectos jurídicos del acuerdo. Si la conciliación se logra y es aprobada, tendrá efectos de cosa juzgada, prestará mérito ejecutivo y podrá poner fin total o parcial al proceso. Estos conceptos deben explicarse de forma sencilla, para que las partes sepan con claridad qué están aceptando y cuáles serán las consecuencias de su decisión.

La apertura también debe servir para explicar que la etapa de diálogo conciliatorio se desarrollará bajo reserva. Cuando corresponda, podrá suspenderse la grabación para permitir una conversación más tranquila y franca. Si no se alcanza un acuerdo, lo expresado durante esa etapa no podrá usarse como confesión ni como prueba en contra de quien lo manifestó, salvo aquello que finalmente quede consignado en un acuerdo aprobado.

Desde este enfoque, el juez puede invitar a las partes a mirar el conflicto con mayor amplitud. Explicará que, en materia laboral, muchas veces la controversia no se agota en una suma de dinero; también pueden existir molestias, afectaciones personales, necesidad de una explicación, una disculpa, un compromiso de trato respetuoso o una garantía de que ciertas situaciones no se repitan. Por eso, les pedirá que se den entre ellos la oportunidad, y al despacho también, para abrir un espacio y construir una salida más completa: una que atienda lo jurídico y lo económico, pero que también ayude a disminuir la tensión, recuperar la confianza posible y cerrar el conflicto de una manera más tranquila y digna, reconstruyendo sus relaciones.

Por eso, desde el inicio deben quedar claras las reglas del diálogo: respeto en el uso de la palabra, escucha sin interrupciones, lenguaje adecuado, trato digno y buena fe.

Además, el juez manifestará que podrá acudirse a conversaciones separadas con cada parte cuando lo considere útil, no para presionar acuerdos, sino para acercar posiciones, comprender mejor los intereses de cada extremo y evitar confrontaciones innecesarias.

La invitación del juez debe ser cercana, pero prudente. Puede recordar a las partes que el proceso terminará en algún momento, por una sentencia o por una conciliación, pero que una solución construida por ellas mismas les permite conservar mayor control sobre el resultado, evitar nuevos desgastes y cerrar el conflicto de una forma más tranquila y, sobre todo, reparadora. En ese sentido, el juez puede motivarlas a pensar no solo en lo que se reclama o se discute en el expediente, sino en aquello que les permitiría salir de la audiencia con mayor claridad, serenidad y confianza para seguir adelante. Una conciliación bien construida no borra lo ocurrido, pero sí puede ayudar a ponerle un cierre digno al conflicto, reducir la tensión entre las partes y abrir la posibilidad de pasar la página sin prolongar innecesariamente el daño emocional, familiar, laboral o económico que suele acompañar este tipo de controversias.

En todo caso, la sensibilización no puede convertirse en presión. La conciliación es una posibilidad, no una obligación. El mensaje central debe ser que el despacho ofrece un espacio serio, respetuoso y seguro para dialogar, explorar alternativas y, si existe voluntad, construir una solución jurídicamente válida y humanamente satisfactoria.

Ejemplo de apertura

Este ejemplo es solo una guía. El juez deberá ajustarlo al caso concreto al momento de la conciliación y a las condiciones de las partes.

«Buenos días. Vamos a iniciar esta audiencia de conciliación. Antes de escuchar sus posiciones, quiero explicarles, de manera sencilla, cuál es el sentido de este espacio.

La conciliación es una oportunidad para que ustedes, con la orientación del despacho, miren si es posible construir una salida propia al conflicto. No se trata de imponer un acuerdo ni de obligar a nadie a aceptar algo con lo que no esté conforme. La decisión siempre será de ustedes, pero el despacho tiene el deber de abrir este espacio, cuidarlo y ayudarles a explorar alternativas reales de solución.

También quiero precisar algo importante: conciliar no significa aceptar responsabilidad ni reconocer automáticamente las pretensiones de la demanda. Significa darse la posibilidad de conversar, acercar posiciones y valorar si existe una fórmula que permita cerrar el conflicto de una manera clara, seria, respetuosa y reparadora.

Desde ya les quiero contar que, como juez, puedo hacer preguntas, proponer alternativas o sugerir caminos de arreglo, sin que eso signifique prejuzgamiento ni una decisión anticipada sobre el proceso. Mi papel es facilitar el diálogo, cuidar el equilibrio entre las partes y verificar que cualquier acuerdo sea voluntario, comprendido y legalmente viable.

Los invito a mirar esta audiencia no solo desde lo económico. En muchos conflictos laborales, además de una suma de dinero, también quedan molestias, explicaciones pendientes, afectaciones personales, necesidad de una disculpa, de un compromiso de trato respetuoso o de una garantía de que ciertas situaciones no se repitan (verificar cada caso en concreto). A veces, cerrar bien un conflicto no es solamente llegar a una cifra. También es poder salir de esta audiencia con más tranquilidad, sintiendo que lo importante fue escuchado y que aquello que generaba tensión pudo empezar a transformarse.

Por eso, la ley permite que en este escenario se consideren fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica. Dicho en palabras sencillas, esto significa que el acuerdo puede buscar no solo resolver la discusión jurídica o económica, sino también disminuir la tensión, reparar en lo posible lo ocurrido y ayudar a reconstruir, cuando sea viable, una relación más respetuosa o, al menos, un cierre más digno entre las partes.

Esto no desconoce los derechos laborales ni permite renunciar a derechos ciertos e indiscutibles. Al contrario, el despacho verificará que cualquier fórmula respete esos límites. Pero, dentro de ese marco, ustedes pueden pensar en soluciones más completas: pagos claros, plazos realistas, explicaciones,

compromisos, disculpas, garantías de no repetición u otras medidas que tengan sentido para cerrar mejor el conflicto (según el caso concreto).

Este diálogo lo vamos a llevar con respeto, buena fe y disposición para escuchar. Si en algún momento considero que puede ser útil, el despacho podrá conversar por separado con cada parte. Lo haré únicamente para entender mejor sus intereses, ayudar a acercar posiciones y evitar tensiones innecesarias. Quiero dejar claro que ese espacio no busca presionar a nadie, sino permitir que cada persona pueda expresarse con más tranquilidad y que podamos explorar, con mayor calma, si existe una salida posible.

Si se logra un acuerdo, el despacho verificará que sea claro, voluntario y comprendido por todos. Ese acuerdo podrá tener efectos de cosa juzgada, prestar mérito ejecutivo y poner fin total o parcial al proceso. Si no se logra, el proceso continuará su trámite normal, sin que las manifestaciones hechas en este espacio puedan usarse como confesión o prueba en contra de quien las hizo, salvo lo que finalmente quede aprobado en un acuerdo.

Los invito, entonces, a aprovechar este momento con apertura y seriedad, a no perdernos la oportunidad de transformar nuestras relaciones.

Finalmente quiero decirles que el proceso puede terminar por una sentencia, pero también puede terminar hoy por una decisión construida por ustedes. Una conciliación bien pensada que no solo ahorraría dinero y tiempo, sino puede evitar más desgaste, dar certeza, reparar en lo posible y permitirles pasar la página con mayor serenidad. Por eso, antes de cerrar cualquier puerta, los invito a escuchar, proponer y valorar si existe una salida que sea justa, posible y útil para todos».

Después de esta explicación, el despacho suspenderá la grabación para abrir el espacio de diálogo conciliatorio.

Algunos despachos judiciales optan por propiciar un espacio inicial de acercamiento conciliatorio antes de desarrollar formalmente las demás etapas de la audiencia. Esta práctica puede resultar útil para favorecer un diálogo más abierto y menos adversarial. No obstante, cualquiera que sea la metodología adoptada, lo acá señalado puede servir de guía orientadora.

Narrativa de las partes

En esta etapa, el centro ya no está en explicar la conciliación, sino en escuchar a las partes, sin perjuicio de que se recuerde de manera concreta la invitación hecha y pueda agregarse algo que se olvidó en la instalación de la audiencia. El juez debe abrir un espacio para que cada una pueda contar, con sus propias palabras, cómo entiende el conflicto, qué le preocupa y qué espera de la audiencia. La finalidad no es repetir la demanda ni la contestación, sino permitir que aparezca la historia que hay detrás del expediente.

El juez puede iniciar la conciliación con preguntas sencillas y abiertas, que ayuden a ordenar el relato sin dirigirlo de manera rígida.

Las preguntas que se proponen en esta etapa tienen un carácter orientador. No deben formularse todas ni de manera sucesiva, como si se tratara de un interrogatorio, pues ello podría limitar la apertura del diálogo y dificultar que las partes expresen sus verdaderas preocupaciones, más allá de la justicia retributiva y compensatoria.

Pueden incorporarse preguntas como las siguientes, escogiendo solo las necesarias para el caso concreto o algunas otras que considere pertinentes para abrir el diálogo:

- *¿Qué considera importante que el despacho conozca sobre este conflicto?*
- *¿Cómo entiende usted lo ocurrido?*
- *¿Cuál es su principal preocupación en este momento?*
- *¿Qué aspecto siente que no ha sido suficientemente escuchado o comprendido?*
- *¿Qué espera de esta audiencia?*
- *¿Qué le gustaría que la otra parte comprendiera sobre su posición?*
- *¿Hay algo que considere necesario aclarar antes de hablar de posibles soluciones?*

Estas preguntas permiten que la parte se exprese sin sentirse interrogada ni juzgada.

Las preguntas deberán formularse en términos abiertos, neutrales y respetuosos, evitando sugerir respuestas, atribuir responsabilidades o inducir reconocimientos de hechos. Su finalidad consiste en favorecer la comprensión del conflicto, identificar necesidades e intereses y facilitar la construcción de posibles alternativas de solución.

Mientras escucha, el juez debe cuidar el ritmo y el tono de la conversación. Puede resumir lo dicho, pedir precisión cuando algo no sea claro y devolver a las partes sus ideas en palabras más sencillas. Esta reformulación ayuda a que todos comprendan mejor lo que se está diciendo y evita que el diálogo se pierda en reproches, tecnicismos o discusiones que no se acercan a una solución. El juez debe actuar con empatía, sin que ello signifique tomar partido. Debe escuchar con atención, reconocer que el conflicto pudo haber producido desgaste y permitir que las partes se sientan tratadas con respeto; eso ayuda a crear un ambiente más tranquilo para el diálogo.

En esta etapa también es importante dirigirse a las personas por su nombre, y no solo como 'demandante' o 'demandado', pues ese trato más cercano puede disminuir la tensión y favorecer una conversación más humana. El juez puede validar la importancia de lo expresado, sin presentar como cierto aquello que todavía hace parte de la discusión jurídica.

El juez también debe conservar el control de la audiencia. Escuchar no significa permitir interrupciones, descalificaciones o señalamientos que aumenten la tensión. Si la conversación se torna agresiva, confusa o repetitiva, podrá intervenir de manera directa y serena para ordenar el uso de la palabra, recordar las reglas de respeto y devolver el diálogo a los puntos que realmente pueden ayudar a construir una salida.

Si advierte que una parte no logra expresarse con libertad, que existe temor, bloqueo emocional o una tensión que impide avanzar, el juez podrá acudir a conversaciones separadas. Estas deben usarse con prudencia: no para presionar ni para negociar en secreto, sino para escuchar mejor, comprender intereses, aclarar dudas y explorar opciones que luego solo se trasladarán a la otra parte si existe

autorización expresa para ello.

En esta etapa, el juez también debe cuidar el rol de los apoderados. Cuando las partes estén presentes, es importante que sean ellas quienes hablen, expresen sus intereses y decidan si existe o no un ánimo de arreglo. Los abogados pueden orientar, aclarar dudas y acompañar la construcción de propuestas, pero no sustituir la voluntad de sus representados, y esto debe ponérsele de presente, recordárselo de ser necesario.

El juez podrá permitir un espacio breve y privado entre cada parte y su apoderado, con el único propósito de recibir asesoría, revisar opciones y formular propuestas más claras. Al retomar el diálogo, y de considerarlo necesario, podrá recordar que la conciliación pertenece a las partes y que cualquier fórmula debe ser comprendida y aceptada directamente por ellas.

A partir de lo escuchado, el juez podrá ayudar a las partes a traducir sus preocupaciones en posibles caminos de solución. Más que pedir una fórmula inmediata, puede invitarlas a pensar qué necesitarían para cerrar mejor el conflicto y qué estarían dispuestas a ofrecer o aceptar dentro de lo jurídicamente posible con el fin de restaurar sus relaciones. Esa exploración puede incluir aspectos económicos, pero también gestos o compromisos que tengan sentido para el caso concreto, como una explicación, una disculpa, una garantía de no repetición o una forma de trato más respetuosa. La intervención del juez debe ser cuidadosa: orientar, aclarar y acercar, sin imponer ni presionar.

Reformulación favorable

Durante la audiencia, el juez podrá reformular expresiones confrontativas o posiciones rígidas utilizando un lenguaje orientado a la comprensión del conflicto y a la búsqueda de soluciones. La finalidad no es cambiar lo que la persona quiere expresar, sino ayudar a que sus necesidades e intereses puedan ser comprendidos por los demás intervinientes.

MANIFESTACIÓN INICIAL	REFORMULACIÓN POSIBLE
La empresa me destruyó la vida.	*Entiendo que esta situación tuvo para usted un impacto muy significativo y que necesita que esas afectaciones sean comprendidas.*
Todo fue culpa de mi empleador.	*Percibo que para usted es importante que se reconozca el impacto que tuvieron las decisiones adoptadas durante la relación laboral.*
Ellos fueron los responsables de todo.	*Parece importante para usted que se comprendan las circunstancias que dieron origen a este conflicto.*
Nunca les importó mi situación.	*Escucho que le preocupa no haberse sentido escuchado o tenido en cuenta durante ese proceso.*
Me trataron de manera injusta.	*Parece que para usted es importante que se comprenda cómo percibió el trato recibido.*
La empresa me abandonó cuando más lo necesitaba.	*Entiendo que una de sus preocupaciones es la forma en que fue gestionada su situación.*
Solo acepto que me paguen todo.	*Además del aspecto económico, ¿hay algún otro elemento que considere importante para resolver el conflicto?*
No voy a ceder en nada.	*¿Qué aspectos considera indispensables para avanzar hacia una posible solución?*
Eso no me sirve.	*¿Qué características debería tener una propuesta para que pudiera valorarla?*
Lo importante es demostrar que ellos actuaron mal.	*Pensando en el futuro, ¿qué necesitaría para considerar adecuadamente resuelta esta situación?*
Quiero volver a explicar todo lo que pasó.	*¿Qué le gustaría que ocurriera a partir de hoy para cerrar este conflicto?*
No puedo olvidar lo que hicieron.	*¿Existe alguna medida o compromiso que le ayudaría a sentirse más tranquilo frente a esta situación?*
No confío en ellos.	*¿Qué garantías le permitirían sentirse más seguro frente al cumplimiento de un acuerdo?*
No quiero volver a pasar por esto.	*¿Qué medidas podrían adoptarse para prevenir situaciones similares en el futuro?*
Ya no hay nada de qué hablar.	*¿Existe algún aspecto que considere valioso explorar antes de descartar una posible solución?*

La reformulación deberá ser neutral, respetando el sentido de la expresión de las partes, sin atribuir responsabilidades, inducir respuestas ni ejercer presión para alcanzar un acuerdo. Su finalidad consiste en facilitar la comprensión del conflicto, identificar las necesidades y los intereses subyacentes para construir posibles alternativas de solución.

Identificación del daño, necesidades y elementos restaurativos o terapéuticos

Una vez escuchadas las partes, el juez ayudará a ordenar las ideas para identificar, con mayor precisión, las afectaciones derivadas del conflicto y las necesidades o intereses que podrían orientar una solución. En esta etapa no se repite el relato inicial ni se reabre el debate probatorio. Solo se pasa de la escucha amplia a una conversación más concreta sobre aquello que debe ser atendido para cerrar adecuadamente la controversia.

Su finalidad es comprender la controversia de manera integral, sin determinar responsabilidades ni obtener confesiones. El propósito consiste en identificar aquellos elementos que puedan contribuir a construir un acuerdo más satisfactorio, legítimo y sostenible para las partes.

En este espacio podrán explorarse los aspectos económicos del conflicto y las afectaciones personales, relacionales o laborales que se hayan ocasionado, así como las necesidades de reconocimiento, información, comunicación, reparación o garantía de no repetición que resulten pertinentes y jurídicamente viables.

Cuando las condiciones del asunto lo permitan y exista una disposición de las partes, este diálogo podrá abrir un espacio para las explicaciones, aclaraciones, disculpas voluntarias, compromisos de trato, garantías de no repetición o medidas simbólicas que contribuyan a una solución más completa. Estas herramientas deberán usarse con prudencia, únicamente para facilitar el diálogo y sin perder de vista que toda manifestación debe ser voluntaria y libre de presiones. En este escenario, no pueden exigirse manifestaciones personales,

forzarse expresiones emocionales, imponerse disculpas ni inducirse a reconocimientos de responsabilidad, ni formular intervenciones invasivas que afecten la privacidad, autonomía y dignidad de las partes.

En esta etapa, también puede resultar útil formular preguntas orientadoras, con las mismas recomendaciones ya señaladas. El juez deberá escoger solo aquellas que permitan precisar necesidades, posibles medidas de reparación, compromisos o garantías, según las particularidades del caso.

- *¿Qué afectación concreta considera que debe ser tenida en cuenta para avanzar hacia una solución?*
- *Además del aspecto económico, ¿hay alguna necesidad o preocupación que considere importante abordar para cerrar adecuadamente esta controversia?*
- *¿Qué necesitaría hoy para sentir que este conflicto empieza a resolverse de manera clara y respetuosa?*
- *¿Existe alguna explicación, aclaración, constancia, disculpa o compromiso que pueda contribuir a reparar o aliviar esta situación?*
- *¿Qué medida o garantía evitaría que una situación similar vuelva a presentarse?*
- *¿Qué debería contener un acuerdo para que sea claro, cumplible y útil para ambas partes?*
- *¿Qué estaría dispuesto a asumir, ajustar, explicar u ofrecer para facilitar una solución jurídicamente viable?*

La información en este escenario podrá servir para identificar los puntos de acercamiento, las necesidades compartidas o las posibles alternativas de solución, en conformidad con el ordenamiento jurídico laboral y de la seguridad social.

Construcción del acuerdo restaurativo y terapéutico

Una vez identificadas las afectaciones, necesidades e intereses de las partes, el juez propiciará un espacio para construir fórmulas de arreglo total o parcial. En esta etapa, las partes, directamente o por conducto de sus apoderados debidamente facultados, podrán presentar propuestas concretas y explorar alternativas que atiendan los aspectos

retributivos y compensatorios de la controversia, y, cuando el caso lo permita, las medidas restaurativas o terapéuticas pertinentes, voluntarias y jurídicamente viables, sin desconocer los derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables.

La intervención del juez debe orientarse a ordenar las propuestas, concretarlas, identificar los puntos de coincidencia y verificar que las obligaciones pactadas sean claras, voluntarias y compatibles con el ordenamiento jurídico. En ningún caso podrá sustituir la voluntad de las partes ni convertir la conciliación en un escenario de presión. Ello no impide que, cuando no se logre un acuerdo inicial, el juez proponga fórmulas conciliatorias que, además de los aspectos económicos, incorporen enfoques restaurativos y terapéuticos, para acercar a las partes y ayudarlas a construir el acuerdo.

Contenido posible del acuerdo

Además de las obligaciones económicas que correspondan (justicia retributiva y compensatoria), se propenderá a incorporar medidas restaurativas, simbólicas, relacionales o preventivas orientadas a una reparación más integral de la controversia, siempre que sean voluntarias, pertinentes y jurídicamente viables.

A manera de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada, según las particularidades del caso podrán incluirse acuerdos relacionados con:

Medidas simbólicas o relacionales: aclaraciones, constancias, reconocimientos, compromisos de trato respetuoso o disculpas voluntarias.

Acciones de dignificación: certificaciones laborales, cartas de recomendación, constancias sobre la labor desempeñada o reconocimientos públicos o privados de la labor desempeñada por parte del empleador.

Compromisos preventivos o de no repetición: medidas razonables para evitar que situaciones similares vuelvan a presentarse, como mejoras en la comunicación, revisión de prácticas internas,

capacitaciones o acciones de sensibilización sobre el tema que es objeto de controversia, por ejemplo, género, acoso laboral o discriminación, así como el fortalecimiento de los canales internos de comunicación.

Medidas de acompañamiento: orientaciones, remisiones o apoyos institucionales o psicosociales.

Verificación del contenido del acuerdo

Durante la construcción del acuerdo por las partes, directamente o por conducto de sus apoderados cuando corresponda, y antes de formalizarlo o aprobarlo, el juez deberá verificar que:

- Este provenga de una decisión libre, informada y exenta de error, fuerza, dolo o cualquier presión directa o indirecta.
- Recaiga sobre asuntos conciliables y respete la Constitución, la ley, el debido proceso y los derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables del trabajador.
- Las partes comprendan su contenido, efectos y obligaciones.
- Las medidas restaurativas, simbólicas, relacionales o preventivas incorporadas sean voluntarias, pertinentes y compatibles con la naturaleza del conflicto.
- Las obligaciones pactadas sean claras, expresas, exigibles, verificables y, cuando sea necesario, ejecutables, con la indicación precisa de responsables, plazos, condiciones y forma de cumplimiento. Deberá tenerse especial cuidado que el acuerdo, de ser necesario, pueda ejecutarse.
- Constatar que las medidas acordadas guarden proporcionalidad y pertinencia frente a la naturaleza del conflicto, las afectaciones identificadas y las posibilidades reales de cumplimiento.

Actuaciones que deben evitarse

Durante la construcción del acuerdo, el juez deberá abstenerse de:

- Imponer soluciones o ejercer presión directa o indirecta para alcanzar un acuerdo.

- Aprobar acuerdos obtenidos mediante error, fuerza, dolo o cualquier afectación del consentimiento.
- Permitir renuncias a derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables.
- Reproducir desigualdades o desequilibrios entre las partes.
- Promover compromisos ambiguos, inexigibles o de difícil cumplimiento.
- Favorecer dinámicas que puedan revictimizar o producir nuevas afectaciones a las personas involucradas.
- Priorizar la terminación del litigio por encima de la legalidad, la justicia y la sostenibilidad del acuerdo.

Elaboración del acta de conciliación

Si las partes alcanzan una fórmula de arreglo total o parcial, el juez dejará constancia precisa de sus términos en el acta correspondiente. Esta deberá reflejar fielmente la voluntad de los intervinientes y consignar, de manera clara, completa y comprensible, los compromisos asumidos, sus condiciones de cumplimiento y los efectos jurídicos del acuerdo. En audiencias virtuales, deberá quedar un soporte suficiente de la lectura del acuerdo y de la aceptación expresa de las partes.

Para garantizar su eficacia jurídica y evitar dudas posteriores sobre su alcance, el acta deberá contener, según corresponda:

- Identificación del despacho, fecha, hora y modalidad de la audiencia.
- Identificación de las partes, apoderados e intervinientes.
- Referencia breve al objeto de la conciliación, cuando sea necesario para delimitar el alcance del acuerdo.
- Acuerdos alcanzados, con indicación clara de las obligaciones de cada parte.
- Condiciones, plazos, responsables y forma de cumplimiento.
- Medidas económicas, restaurativas, simbólicas, relacionales o preventivas incorporadas, cuando corresponda.
- Manifestación de que el acuerdo fue libre, voluntario e informado.

- Indicación clara del alcance del acuerdo, precisando las pretensiones, hechos o puntos de controversia que quedan comprendidos en este.
- Constancia del control de legalidad realizado por el juez.
- Advertencia sobre los efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo.

Acuerdos parciales: cuando la conciliación sea parcial, el acta deberá señalar con claridad qué hechos, pretensiones, excepciones o puntos de controversia fueron objeto de acuerdo y cuáles continúan pendientes de una decisión judicial.

El juez deberá delimitar los aspectos conciliados para que produzcan los efectos de cosa juzgada y mérito ejecutivo, que correspondan y queden excluidos de las etapas posteriores del proceso. También deberá precisar los asuntos que siguen en discusión para efectos de la fijación del litigio, la actividad probatoria y la decisión de fondo.

Una delimitación precisa evita dudas sobre el alcance de la conciliación y permite que el proceso continúe únicamente centrado en los asuntos por conciliar.

Antes de iniciar o reanudar la grabación de la audiencia, según corresponda, el juez leerá el acta en voz alta o permitirá que las partes la revisen, especialmente en lo relacionado con el acuerdo alcanzado y su alcance. Si advierte inconsistencias, omisiones o errores en los datos consignados, ajustará la información que considere necesaria para que el acta refleje fielmente la voluntad de las partes y evite equívocos posteriores.

Cierre de la etapa. Grabación de la audiencia y constancia del diálogo conciliatorio

Cuando se alcanza un acuerdo total o parcial

Una vez elaborada el acta y puesta en consideración de las partes y sus apoderados, el juez reanudará la grabación para dejar constancia de que se abrió el espacio de diálogo, que las partes exploraron distintas fórmulas de arreglo y que, con la orientación del despacho y la intervención de sus apoderados, alcanzaron un acuerdo total o parcial.

A continuación, se dará lectura al acta y se concederá el uso de la palabra a las partes para que quede registrada en la grabación su aceptación expresa. El juez verificará que comprendan el contenido del acuerdo, sus efectos jurídicos y las obligaciones asumidas, y concederá el uso de la palabra a las partes y, de ser necesario, a sus apoderados, para que confirmen que lo consignado corresponde a lo acordado.

Desde los enfoques restaurativo y terapéutico, el juez podrá destacar los avances en la comprensión del conflicto, el reconocimiento de las necesidades y los intereses, el fortalecimiento de la comunicación y la construcción de soluciones orientadas a prevenir futuras controversias.

Al final, el juez proferirá el auto aprobatorio de la conciliación, precisando si el acuerdo es total o parcial. En este último caso, dejará las constancias necesarias conforme al contenido del acta. También indicará los efectos jurídicos de la conciliación, en especial que el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo. Dejará constancia de que el acuerdo no vulnera derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables.

Si el acuerdo es total, declarará terminado el proceso y ordenará el archivo de las diligencias; si es parcial, precisará los aspectos que continúan en discusión y continuara el trámite que corresponda. Cuando sea necesario, dispondrá la expedición de copias del acta y ordenará su incorporación en el sistema o plataforma de gestión judicial correspondiente.

En las audiencias virtuales, dejará constancia expresa de que el acuerdo fue leído o puesto en conocimiento de las partes, y de que estas manifestaron su aceptación en la grabación correspondiente y que el acta solo será suscrita por el juez o secretario *ad hoc* de la diligencia.

Además, se recomienda que el juez agradezca de manera breve y respetuosa a las partes por su participación en el espacio de diálogo, su disposición para explorar alternativas y el esfuerzo por construir una solución conjunta.

Puede utilizar una fórmula sencilla como la siguiente:

El despacho reconoce la disposición de las partes para participar en este espacio de diálogo y para construir, de manera conjunta, una salida a la controversia.

El acuerdo alcanzado pone fin total o parcial a la controversia y refleja un esfuerzo de las partes por gestionar el conflicto de manera responsable, respetuosa y sostenible. El despacho confía en que los compromisos asumidos se cumplirán oportunamente y contribuirán a cerrar esta etapa con claridad y tranquilidad para todos los intervinientes.

Cuando no se alcanza un acuerdo

Si no se logra un acuerdo total o parcial, el juez dejará constancia de que se abrió el espacio de diálogo y de que las partes exploraron distintas fórmulas de arreglo, tanto las propuestas por ellas como las sugeridas por el despacho. Acto seguido, dará por terminada la etapa conciliatoria y continuará el trámite correspondiente conforme a la ley.

No obstante, podrá reconocer los avances obtenidos durante el diálogo, destacar los puntos de acercamiento identificados y recordar a las partes que la posibilidad de construir soluciones consensuadas puede mantenerse abierta durante las etapas posteriores del proceso, siempre que legalmente resulte procedente. Pondrá de presente que en caso de que después surja una voluntad de acuerdo, las partes podrán ponerlo en conocimiento del despacho, el cual adoptará las medidas necesarias para facilitar la realización de la audiencia correspondiente y el estudio del eventual acuerdo.

En todo caso, deberá reiterarse que las manifestaciones de la etapa de diálogo conciliatorio conservan el carácter reservado previsto por la ley y que la ausencia de acuerdo no produce consecuencias adversas para las partes distintas de las establecidas expresamente en el ordenamiento jurídico.

Suspensión del proceso por solicitud conjunta de las partes y por existir posibilidades de acuerdo

Cuando las partes, de manera libre, voluntaria y de común acuerdo, soliciten la suspensión del proceso con el propósito de continuar los

acercamientos orientados a la solución del conflicto, el juez evaluará la procedencia de la petición y, si la encuentra razonable y conforme con las disposiciones procesales aplicables, concederá la suspensión por el término solicitado o por el que estime pertinente.

En tal caso, el despacho dejará constancia de la solicitud, señalará el término de la suspensión y precisará la fecha hasta la cual permanecerá suspendido el trámite. Asimismo, podrá fijar desde ese momento la fecha para continuar la audiencia o disponer que, vencido el término de suspensión, las diligencias ingresen al despacho para continuar el trámite correspondiente. Vencido dicho término, o antes si las partes informan que alcanzaron un acuerdo, el proceso continuará según corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, el juez podrá reconocer la disposición de las partes para continuar el diálogo y los avances logrados en la comprensión de la controversia, siempre cuidando de que esa intervención no se entienda como presión para conciliar.

Se pondrá de presente que, si durante el término de suspensión se concreta una fórmula de arreglo, las partes podrán informarlo al despacho para que se adopten las medidas necesarias y, de ser procedente, se convoque o reanude la audiencia destinada a su formalización y control de legalidad.

Imposibilidad de realizar audiencia por inasistencia

Las actuaciones propias de la conciliación, como el diálogo entre las partes, la formulación de propuestas de arreglo o la exploración de mecanismos de solución del conflicto, **solo podrán adelantarse cuando las partes comparezcan a la audiencia.**

Si alguna acredita previamente una justa causa para su inasistencia, el juez fijará una nueva fecha conforme al artículo 258 del CPTSS, sin que se generen consecuencias procesales.

Si la inasistencia es injustificada, el juez aplicará las consecuencias previstas en dicha disposición: tendrá por ciertos, según corresponda, los hechos susceptibles de confesión; podrá valorar la conducta como

indicio grave cuando no proceda la confesión; e impondrá las sanciones correspondientes a los apoderados o curadores *ad litem*. En este evento, se declarará agotada y fracasada la etapa de conciliación, y el proceso continuará con las demás etapas legalmente previstas.

Sin embargo, las consecuencias derivadas de la inasistencia de las partes no impiden que estas presenten después fórmulas de arreglo o celebren acuerdos conciliatorios en cualquier oportunidad procesal legalmente procedente.

Buenas prácticas para la conciliación con enfoque restaurativo y terapéutico

Las siguientes buenas prácticas tienen carácter orientador y buscan fortalecer la calidad del diálogo conciliatorio, facilitar la participación efectiva de las partes y propiciar la construcción de soluciones legítimas, sostenibles y compatibles con el ordenamiento jurídico laboral y de la seguridad social.

Dirigirse a las partes por su nombre: esta práctica contribuye a generar un ambiente de confianza y respeto, favorece la comunicación directa y refuerza el reconocimiento de las personas como protagonistas de la solución del conflicto, sin afectar la imparcialidad ni la solemnidad propias de la actuación judicial.

Escuchar antes de negociar: antes de abordar propuestas concretas de arreglo, resulta conveniente otorgar a las partes un espacio para expresar cómo han vivido el conflicto, cuáles son sus principales preocupaciones y qué aspectos consideran relevantes para su adecuada solución. Esta práctica facilita la comprensión integral de la controversia y favorece un diálogo más constructivo.

Utilizar lenguaje claro y comprensible: el juez debe procurar que las explicaciones sobre derechos, obligaciones, efectos de la conciliación y contenido de las propuestas sean comprensibles para todas las personas intervinientes, evitando tecnicismos innecesarios y verificando que la información haya sido entendida adecuadamente.

Identificación de intereses relevantes para la solución del conflicto: a partir de las pretensiones, excepciones y demás aspectos que son

objeto de la controversia, resulta conveniente identificar los intereses y las preocupaciones que las partes consideran relevantes para solucionar el conflicto. Ello puede favorecer el diálogo y facilitar la construcción de fórmulas de arreglo compatibles con el ordenamiento jurídico.

Reconocer los avances durante el diálogo: aun cuando no se alcance un acuerdo definitivo, el juez puede resaltar los puntos de coincidencia identificados, los acercamientos alcanzados o las manifestaciones de disposición al diálogo. El reconocimiento de estos avances favorece la construcción progresiva de consensos y mantiene abierta la posibilidad de futuros acuerdos.

Utilizar sesiones privadas cuando resulten útiles: cuando existan situaciones de tensión, temor, desequilibrio de poder o dificultades de comunicación, puede resultar conveniente acudir a conversaciones separadas con cada parte y sus apoderados. Estas intervenciones deberán utilizarse únicamente para facilitar el diálogo y explorar alternativas de solución, sin ejercer presión para alcanzar acuerdos.

Promover soluciones integrales: siempre que resulte jurídicamente procedente, es recomendable explorar alternativas que trasciendan el componente exclusivamente económico de la controversia e incorporen medidas restaurativas, relacionales, preventivas o simbólicas que contribuyan a una solución más completa del conflicto.

Incorporar compromisos de prevención y no repetición: cuando la naturaleza del asunto lo permita, podrán considerarse medidas encaminadas a prevenir futuras controversias, fortalecer los canales de comunicación o mejorar la gestión interna de conflictos en el entorno laboral.

Favorecer acuerdos claros y verificables: los compromisos asumidos por las partes deben redactarse de manera precisa, estableciendo responsables, plazos y condiciones de cumplimiento que permitan verificar objetivamente su ejecución y eviten interpretaciones ambiguas.

Verificar la comprensión efectiva del acuerdo: antes de aprobar la conciliación, es recomendable confirmar que las partes comprenden

el contenido del acuerdo, las obligaciones asumidas y sus efectos jurídicos, verificando que la decisión haya sido adoptada de manera libre e informada.

Gestionar adecuadamente las emociones presentes en la audiencia: cuando existan manifestaciones de frustración, enojo, ansiedad o malestar, el juez podrá utilizar herramientas de escucha activa, reformulación y comunicación respetuosa para reconducir el diálogo y preservar un ambiente adecuado para la negociación.

Mantener abierta la posibilidad de conciliación: cuando no se logre un acuerdo, es conveniente recordar a las partes que la conciliación puede intentarse nuevamente en etapas posteriores del proceso, siempre que legalmente resulte procedente y exista voluntad de diálogo.

Promover el respeto y la dignidad de los intervinientes: toda actuación deberá desarrollarse en un ambiente de respeto mutuo, libre de expresiones intimidatorias, discriminatorias o descalificadoras, garantizando que las partes se sientan escuchadas y tratadas con dignidad durante el desarrollo de la audiencia.

Adoptar ajustes razonables cuando sean necesarios: en presencia de personas en situación de vulnerabilidad o con necesidades particulares, se recomienda implementar medidas de accesibilidad, apoyos comunicativos, adecuaciones de tiempo o cualquier otro ajuste razonable que facilite una participación efectiva e igualitaria.

Cerrar adecuadamente la audiencia: independientemente de que se alcance o no un acuerdo, el cierre debe reconocer la participación de las partes, los esfuerzos realizados para dialogar y los avances obtenidos durante la audiencia, reforzando la confianza en los mecanismos pacíficos de solución de controversias.

Recomendación institucional

Promoción de estrategias y herramientas para el cuidado de la salud mental de conciliadores y equipos de trabajo: el Consejo Superior de la Judicatura deberá promover estrategias de bienestar, autocuidado

y gestión emocional dirigidas a jueces, servidores judiciales y equipos de apoyo, reconociendo que la conducción de conflictos con alta carga emocional exige condiciones adecuadas de salud mental y bienestar laboral.

Análisis de las cargas laborales y fortalecimiento de las condiciones institucionales: el Consejo Superior de la Judicatura debe analizar y evaluar las cargas laborales de los despachos judiciales y adoptar medidas de gestión que permitan destinar tiempos razonables para preparar y desarrollar las audiencias de conciliación con un enfoque restaurativo y terapéutico. La implementación efectiva exige un estudio suficiente de los procesos, identificación de las particularidades del conflicto y una adecuada conducción del diálogo conciliatorio. Por ello, su consolidación requiere una capacitación judicial y unas condiciones organizacionales que hagan viable su aplicación dentro de parámetros razonables de eficiencia administrativa y acceso efectivo a la justicia.

Entre las medidas que podrían contribuir a este propósito, se encuentran la creación de nuevos juzgados laborales municipales y del circuito, el fortalecimiento de las plantas de personal, la nivelación de plantas de personal y la creación de jueces para el conocimiento de procesos ejecutivos laborales y de seguridad social.

Consideraciones finales

La conciliación con enfoques restaurativo y terapéutico constituye una herramienta que fortalece el acceso efectivo a la justicia y favorece la construcción de soluciones más integrales para los conflictos laborales y de la seguridad social. Su adecuada implementación contribuye a la solución temprana de las controversias, a fortalecer el cumplimiento voluntario de los acuerdos, a prevenir conflictos futuros y a humanizar la administración de la justicia.

Estos enfoques permiten reconocer que los conflictos laborales no siempre se agotan en una discusión jurídica o económica. En ocasiones, involucran afectaciones personales, relacionales, organizacionales o institucionales que pueden ser consideradas durante el proceso conciliatorio, siempre dentro de los límites establecidos por la Constitución y la ley.

No obstante, la aplicación de este protocolo no responde a fórmulas rígidas ni uniformes. Cada controversia presenta características particulares que exigen del juez o conciliador una valoración cuidadosa de la naturaleza del conflicto, de las condiciones de las partes y del contexto en que se desarrolla la audiencia. En consecuencia, las herramientas restaurativas y terapéuticas deberán utilizarse de manera flexible, proporcional y adecuada a las circunstancias específicas del caso.

Asimismo, debe recordarse que estos enfoques no modifican los derechos susceptibles de conciliación, ni reducen los controles de legalidad que corresponden al juez o la autoridad competente. Su finalidad es enriquecer la calidad del diálogo, fortalecer la participación de las partes y promover acuerdos legítimos, sostenibles y compatibles con el ordenamiento jurídico laboral y de la seguridad social.

Las directrices contenidas en este protocolo tienen carácter orientador y constituyen una herramienta de apoyo para conducir las audiencias de conciliación. Su aplicación deberá armonizarse con las disposiciones legales vigentes, la jurisprudencia aplicable y las particularidades de cada asunto sometido a consideración del juez o conciliador.

Finalmente, la efectividad de la conciliación no debe medirse únicamente por el número de acuerdos alcanzados. También cuentan la calidad del diálogo promovido, el respeto de los derechos de las partes, la legitimidad de las soluciones construidas y la contribución del mecanismo a una gestión más humana, participativa y pacífica de los conflictos laborales y de la seguridad social.

Contenido complementario

Principios generales de la conciliación

- Gratuidad.
- Voluntariedad.
- Irrenunciabilidad de derechos mínimos.
- Consentimiento libre e informado.

- Confidencialidad.
- Buena fe.
- Imparcialidad.

Principios propios del enfoque restaurativo y terapéutico

- Enfoque diferencial.
- No revictimización.
- Acción sin daño.
- Reparación integral.
- Centralidad del conflicto y no solo de la pretensión.
- Flexibilidad procesal controlada.
- Eficacia y utilidad del acuerdo.
- Celeridad y economía procesal razonable.
- Prevención de un futuro conflicto.

Características de la conciliación con enfoque terapéutico y restaurativo

- Autocomposición del conflicto.
- Función preventiva y resolutiva.
- Mecanismo alternativo de solución de conflictos.
- Voluntariedad y ausencia de requisito de procedibilidad.
- Finalidad pacificadora.
- Función de descongestión judicial.
- Ámbito de aplicación limitado por el ordenamiento jurídico.
- Regulación legal y control institucional.
- Instrumento de acceso a la justicia.
- Carácter judicial y extrajudicial.
- Centralidad del diálogo.
- Visión integral del conflicto.
- Orientación restaurativa.
- Orientación terapéutica.

Beneficios de la conciliación con enfoques restaurativos y terapéuticos

- Solución anticipada de las controversias.
- Reducción de los tiempos de litigio.
- Disminución de los costos asociados al proceso.
- Fortalecimiento del acceso efectivo a la justicia.
- Construcción de acuerdos flexibles y adaptados a las particularidades del caso.
- Mayor participación de las partes en la construcción de la solución.
- Fortalecimiento de la autonomía de las partes.
- Mayor aceptación y legitimidad de los acuerdos alcanzados.
- Incremento de las posibilidades de cumplimiento voluntario.
- Prevención de futuras controversias.
- Reconocimiento de las afectaciones derivadas del conflicto.
- Restablecimiento de la confianza entre los intervinientes.
- Fortalecimiento de los canales de comunicación.
- Reducción de tensiones y del desgaste emocional asociado al litigio.
- Identificación de necesidades e intereses de las partes.
- Posibilidad de incorporar medidas restaurativas, simbólicas o preventivas.
- Humanización de la administración de justicia.
- Fortalecimiento de la percepción de cercanía, utilidad y legitimidad de la justicia.
- Construcción de soluciones integrales y sostenibles.
- Preservación o mejora de las relaciones laborales, profesionales o institucionales, cuando ello resulte posible.

Efectos de la conciliación judicial

- Terminación del proceso cuando existe acuerdo total.
- Continuación del proceso respecto de los asuntos no conciliados cuando existe acuerdo parcial.

- Cosa juzgada.
- Mérito ejecutivo.

Efectos de la conciliación extrajudicial

- Terminación de la controversia respecto de los asuntos conciliados.
- Posibilidad de invocar la excepción de cosa juzgada frente a demandas posteriores sobre materias ya conciliadas.
- Cosa juzgada.
- Mérito ejecutivo.

Efectos en los acuerdos con enfoque restaurativo y terapéutico

- Reparación integral de las afectaciones derivadas del conflicto.
- Restablecimiento de la confianza.
- Prevención de futuras controversias.
- Humanización de la solución del conflicto.
- Fortalecimiento de la cultura del diálogo.
- Mejora de la comunicación entre las partes.
- Mayor legitimidad y aceptación del acuerdo.

Enfoque restaurativo de la conciliación laboral

- Identificar las afectaciones ocasionadas por el conflicto.
- Garantizar la participación voluntaria de las partes en la construcción de la solución.
- Promover acuerdos que incorporen medidas de reparación integral jurídicamente viables.
- Favorecer el restablecimiento de la confianza y de los canales de comunicación entre los intervinientes.
- Contribuir a la prevención de futuras controversias y, cuando resulte posible, a la recomposición de las relaciones laborales.

Enfoque terapéutico de la conciliación laboral

- La generación de espacios de diálogo respetuoso y seguro.

- El reconocimiento de las afectaciones personales asociadas al conflicto.
- La promoción de una comunicación efectiva entre las partes.
- La reducción de tensiones y confrontaciones innecesarias.
- La construcción de soluciones que permitan un cierre adecuado y satisfactorio de la controversia.

Técnicas restaurativas

- Identificación del daño.
- Identificación de las necesidades y los intereses.
- Identificación de los intereses comunes.
- Reconocimiento voluntario del impacto ocasionado.
- Construcción colaborativa de soluciones.
- Generación de opciones múltiples.
- Construcción progresiva de consensos.
- Medidas de reparación simbólica.
- Compromisos de no repetición.

Técnicas terapéuticas

- Escucha activa.
- Reformulación positiva del conflicto.
- Uso de lenguaje no confrontativo.
- Validación emocional imparcial.
- Pausas reguladoras.
- Sesiones privadas o separadas.
- Normalización del conflicto.
- Empoderamiento de las partes.
- Enfoque prospectivo o de futuro.
- Reconocimiento de los avances y las fortalezas.

Rol del juez conciliador

- Director del procedimiento conciliatorio.
- Conduce la audiencia, fija las reglas de participación, organiza las intervenciones, preserva el orden y garantiza el cumplimiento de las garantías procesales aplicables.
- Facilitador del diálogo.
- Promueve una comunicación respetuosa, constructiva y orientada a la búsqueda de soluciones, garantizando que todas las partes tengan la oportunidad de ser escuchadas y comprendidas.
- Garante del equilibrio procesal.
- Vela porque la conciliación se desarrolle en condiciones reales de igualdad, adoptando las medidas necesarias para superar situaciones de desequilibrio o vulnerabilidad que puedan afectar la libertad del consentimiento.
- Garante de la voluntariedad y la legalidad del acuerdo.
- Verifica que las decisiones adoptadas por las partes sean libres, conscientes e informadas, y controla que los acuerdos respeten el ordenamiento jurídico, los derechos ciertos e irrenunciables del trabajador y las garantías fundamentales de los intervinientes.
- Promotor de la participación efectiva.
- Favorece la intervención activa de las partes para construir soluciones y procura que comprendan plenamente el alcance y las consecuencias de las decisiones que adopten.
- Identificador de barreras para el diálogo.
- Reconoce factores que dificultan la comunicación o la posibilidad de alcanzar acuerdos, tales como temor, desinformación, alta conflictividad o desconfianza, y adopta medidas razonables para superarlos.
- Promotor de soluciones restaurativas e integrales.
- Facilita la exploración de alternativas de solución que, además de atender los aspectos jurídicos y económicos del conflicto, puedan incorporar medidas restaurativas, preventivas o relacionales, cuando ello resulte jurídicamente viable.
- Agente de humanización de la justicia.

- Reconoce la dimensión humana del conflicto y promueve un trato digno, respetuoso y comprensible para todas las personas involucradas.

Actuaciones que el juez conciliador debe evitar

- Imponer soluciones o ejercer cualquier forma de presión directa o indirecta para alcanzar un acuerdo.
- Prejuzgar o anticipar criterios sobre el eventual resultado del proceso.
- Adoptar conductas autoritarias, intimidatorias o deslegitimadoras.
- Minimizar las preocupaciones o afectaciones manifestadas por las partes.
- Reproducir situaciones de desigualdad o desequilibrio dentro de la audiencia.
- Desatender circunstancias de vulnerabilidad o riesgos de revictimización.
- Utilizar un lenguaje técnico innecesario o incomprensible para los intervinientes.
- Limitar injustificadamente la participación de las partes.
- Descalificar las posiciones jurídicas o personales de los participantes o de sus apoderados.
- Asumir el papel de negociador, asesor o representante de alguna de las partes.
- Sustituir la voluntad de los intervinientes por su propio criterio.
- Aprobar acuerdos ambiguos, inexigibles, de difícil cumplimiento o contrarios al ordenamiento jurídico.
- Priorizar la descongestión judicial sobre la legalidad, la justicia y la sostenibilidad del acuerdo.

Habilidades del juez conciliador en el campo laboral y de la seguridad social

Comunicación efectiva

- Utilizar un lenguaje claro, sencillo y comprensible para las partes, evitando tecnicismos innecesarios.

- Escuchar activamente las manifestaciones de los intervinientes, procurando comprender sus necesidades, intereses y preocupaciones.
- Reformular posiciones, inquietudes o expresiones confrontativas en términos que faciliten la comprensión mutua y el diálogo constructivo.
- Formular preguntas abiertas, neutrales y estratégicas que faciliten la comprensión de la controversia, la identificación de necesidades y la exploración de alternativas de solución.
- Verificar que las partes comprendan el alcance de las explicaciones, propuestas y decisiones adoptadas durante la audiencia.

Gestión emocional

- Identificar situaciones de tensión, confrontación, bloqueo comunicativo o desgaste emocional que puedan afectar el desarrollo de la audiencia.
- Adoptar medidas razonables para preservar un ambiente de respeto y diálogo constructivo.
- Reconocer de manera imparcial las preocupaciones y emociones expresadas por las partes, sin comprometer su objetividad ni asumir una posición frente a los hechos controvertidos.
- Utilizar herramientas adecuadas para prevenir la escalada del conflicto y facilitar la continuidad del diálogo.
- Generar condiciones de confianza que favorezcan la participación genuina de las partes y la construcción de soluciones voluntarias.
- Actuar con empatía judicial, procurando comprender las circunstancias y necesidades de las partes sin perder la imparcialidad propia de su función.

Neutralidad activa

- Facilitar la comunicación y la búsqueda de alternativas de solución sin imponer fórmulas de arreglo.
- Mantener una actitud respetuosa y equilibrada frente a todos los intervinientes.

- Evitar prejuicios, estereotipos o sesgos que puedan afectar la igualdad de trato de las partes.
- Preservar permanentemente su imparcialidad e independencia judicial.
- Garantizar que todas las personas participantes tengan oportunidades reales de intervención y expresión.
- Reconocer y atender situaciones de vulnerabilidad mediante la adopción de ajustes razonables y la aplicación de un enfoque diferencial que garantice condiciones reales de participación e igualdad material.

Habilidades complementarias

- Realizar una lectura integral del conflicto, identificando sus dimensiones jurídicas, personales, relacionales, organizacionales o institucionales que resulten relevantes para la construcción de soluciones.
- Identificar los intereses y necesidades subyacentes de las partes, más allá de las pretensiones y excepciones formalmente planteadas.
- Identificar y gestionar las barreras que dificultan el diálogo o la construcción de acuerdos, tales como la desinformación, la desconfianza, los desequilibrios de poder o las dificultades de comunicación.
- Facilitar la construcción progresiva de consensos y la identificación de puntos de acercamiento.
- Adaptar las estrategias de comunicación y facilitación a las particularidades del conflicto y de las personas involucradas.

Aplicación de los enfoques restaurativo y terapéutico en los procesos laborales y de la seguridad social

- Procesos de estabilidad laboral reforzada.
- Fuero de maternidad, incluido el cónyuge, compañero o compañera permanente en los casos previstos por la ley.
- Fuero derivado de situación de discapacidad.
- Fuero de prepensionado.

- Acoso laboral.
- Fuero circunstancial.
- Fuero sindical y conflictos relacionados con la libertad de asociación sindical.
- Situaciones de discriminación.
- Conflictos relacionados con violencia basada en género.
- Reclamaciones de personas adultas mayores.
- Controversias que involucren sujetos de especial protección constitucional.
- Procesos de la seguridad social.

Fundamentación constitucional y legal

Constitución Política

Artículo 1.º: Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana.

Artículo 2.º: fines esenciales del Estado, particularmente la convivencia pacífica y la efectividad de los derechos.

Artículo 13: derecho a la igualdad y deber de protección reforzada de las personas en condición de vulnerabilidad.

Artículo 29: derecho fundamental al debido proceso.

Artículo 53: principios mínimos fundamentales del derecho del trabajo, especialmente la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales y la primacía de la realidad sobre las formalidades.

Artículo 93: aplicación de los tratados internacionales sobre los derechos humanos ratificados por Colombia.

Artículo 228: prevalencia del derecho sustancial en las actuaciones judiciales.

Artículo 229: derecho de acceso a la administración de justicia.

Normativa legal relevante

Ley 446 de 1998, por la cual se desarrollan mecanismos alternativos de solución de conflictos y se define la conciliación.

Ley 2220 de 2022, Estatuto de Conciliación.

Ley 2452 de 2025, Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, especialmente las disposiciones relativas a la conciliación extrajudicial y judicial.

Ley 1010 de 2006, en lo pertinente a la prevención y corrección del acoso laboral.

Fundamentación jurisprudencial

- Corte Constitucional, Sentencia C-893 de 2001.
- Corte Constitucional, Sentencia C-1195 de 2001.
- Corte Constitucional, Sentencia T-446 de 2001.
- Corte Constitucional, Sentencia C-979 de 2005.
- Corte Constitucional, Sentencia C-538 de 2019.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 26 de mayo de 2000, Rad. 13400.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 4 de marzo de 1994, Rad. 6283.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL258-2021, Rad. 71828.



PROTOCOLO DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA EN LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO LABORAL

1. Excepciones previas

Teniendo en cuenta que las excepciones previas son taxativas y su finalidad es suspender, mejorar o terminar el trámite procesal por existir impedimentos procesales, es decir, centran su atención en cuestiones meramente formales, en principio podría pensarse que la etapa no resulta óptima para tomar decisiones que involucren medidas de justicia terapéutica o restaurativa. No obstante, a continuación, se analizan algunas que podrían ser aplicadas.

Terapéuticas (T): resolver las excepciones con un lenguaje claro y no adversarial, explicando a las partes el porqué de la decisión para reducir la sensación de arbitrariedad; ello evita que el juez convierta esta etapa en un ejercicio puramente técnico que invisibilice a las partes legas en derecho.

Compensatorias (C): cuando una excepción dilatoria se declare infundada y haya generado perjuicio probado a la otra parte (tiempo, costos de representación), considerar la imposición de costas o sanciones procesales proporcionales como forma de resarcimiento inmediato.

Restaurativas (R): al resolver acerca de las excepciones previas verificar si hay lugar a corregir vicios formales para evitar la dilación del proceso.

1. (T) Explicar en un lenguaje sencillo al trabajador sin asesoría jurídica las razones de la procedencia de la excepción previa de prescripción sobre cesantías, acreencias laborales o indemnizaciones, evitando que sienta que su reclamo es desconocido.
2. (C) Si se declara infundada una excepción dilatoria del empleador en un proceso de reintegro por fuero de maternidad, imponer condena en costas de forma inmediata dado el impacto económico de la demora.
3. (R) Frente a una excepción de pleito pendiente en casos de acoso laboral, verificar si los procesos administrativo y judicial pueden articularse sin duplicar la carga emocional del trabajador.
4. (C) Cuando se acoge cosa juzgada pero el trabajador actuó de buena fe por desconocimiento, evaluar la exoneración de costas atendiendo la asimetría de información entre las partes.
5. (R) Cuando se excepcione indebida representación de una empresa que se encuentra en estado de liquidación, disponer la vinculación voluntaria del liquidador para resolver el fondo sin extender el litigio.
6. (T) Resolver con tono empático la excepción de ineptitud de la demanda cuando el trabajador actuó sin abogado, otorgando una oportunidad de corrección antes de un rechazo definitivo.
7. (C) Si una ARL interpone excepciones dilatorias frente a un trabajador con incapacidad permanente, priorizar el trámite mientras se resuelve, mitigando la afectación económica.
8. (R) Exceptuando la falta de jurisdicción por teletrabajo transnacional, buscar puntos de encuentro entre las partes antes de extender el conflicto a un debate solo de competencias.

2. Saneamiento

Debido a la finalidad de esta etapa procesal, que también busca corregir las irregularidades de tipo formal o procedimental, en principio no habría lugar a introducir decisiones que guarden relación con la justicia

terapéutica o restaurativa. No obstante, dentro de las decisiones que allí se adopten se podría pensar en las siguientes:

Restaurativas (R): usar la audiencia de saneamiento para corregir vicios formales e identificar si el defecto procesal es síntoma de un problema relacional (por ejemplo, partes que no se notifican correctamente porque evitan el contacto). También se facilitan los acuerdos parciales sobre aspectos no controvertidos antes de seguir adelante.

Terapéuticas (T): explicar a las partes qué implica cada nulidad subsanada para que no perciban el proceso como errático o injusto. Si hay niños, niñas o adolescentes involucrados, las acciones se coordinan con el equipo psicosocial del despacho para que el saneamiento no implique una exposición innecesaria de información sensible.

Compensatorias (C): asignar la carga de las consecuencias del defecto (costos de la repetición de actuaciones) a quien lo originó, como mecanismo de responsabilidad procesal proporcional.

1. (R) Aprovechar el saneamiento para aclarar la estructura real de un grupo económico cuando la falta de notificación a un litisconsorte parezca una estrategia evasiva.
2. (T) Explicar de forma comprensible por qué se ajusta la cuantía de las pretensiones, evitando que el trabajador perciba el ajuste como un retroceso.
3. (C) Si el empleador omitió aportar la liquidación de prestaciones sociales generando confusión, ordenar su presentación inmediata para evitar mayor dilación.
4. (R) En caso de una enfermedad laboral con el empleador, ARL y el fondo de pensiones vinculados, coordinar las responsabilidades en el saneamiento para evitar procesos separados.
5. (T) Sanear la indebida acumulación de pretensiones (despido y acoso laboral) explicando las implicaciones sin minimizar la gravedad de los hechos de acoso.
6. (C) Asignar las cargas para corregir un defecto formal

(notificación indebida) a la parte que lo causó, especialmente cuando es atribuible al empleador.

7. (R) Ante los vicios de representación sindical, facilitar la subsanación con la participación directa del trabajador afiliado, fortaleciendo su voz en el proceso.
8. (T) En los despidos con componente de salud mental, sanear los defectos documentales, evitando que se exponga más de lo necesario la información médica sensible.
9. (C) Si la repetición de las notificaciones es un error de la entidad de seguridad social, evaluar la priorización en el calendario de audiencias para compensar el tiempo perdido.
10. (R) En el saneamiento, detectar los acuerdos parciales posibles (por ejemplo, cesantías ya reconocidas) para reducir el objeto del litigio.

3. Fijación del litigio

De conformidad con el artículo 258 del CPTSS, en esta etapa el juez debe concentrar su atención en establecer los hechos que se encuentran probados. Se cuentan aquellos en que existió una confesión como consecuencia de los actos procesales de las partes y fijará el litigio con los hechos que resulten controversiales y no han sido aceptados por las partes. Ello sucede en el desarrollo del proceso, desde los actos iniciales de la demanda y su contestación. Incluso, también se considera la etapa correspondiente a la audiencia obligatoria de conciliación, cuando las partes hayan realizado manifestaciones voluntarias que den cuenta de su disposición de acceder a medidas de justicia restaurativa y/o terapéutica. Así, dentro de la fijación del litigio, el juez podrá aclarar que estas serán materia de la decisión final (sentencia). Para esto, resultaría pertinente que vuelva a indagar y a dejar constancia en esta etapa de las medidas que las partes estarían dispuestas a acoger en ese sentido.

De la misma manera, el juez advertirá en qué consiste este modelo de justicia. Para ello, no importa si las partes se han manifestado en tal sentido. En ese caso, debe acudir a un lenguaje claro, asertivo y

motivacional. Además, debe indicar cuáles son los efectos personales, familiares, sociales y jurídicos. Asimismo, procederá con empatía y confianza ante las partes, y acudirá a la escucha activa de las inquietudes y propuestas.

En esta etapa, también podrá adoptar las siguientes medidas:

Restaurativas: construir los puntos de la controversia de manera conjunta con las partes. Eso permite que expresen en sus propias palabras qué esperan del proceso, no solo lo que técnicamente se discute. De la misma manera, es posible incluir, cuando sea pertinente, los puntos relativos a las necesidades de las partes además de las pretensiones jurídicas formales.

Para ello:

- Preguntará al demandante y al demandado si han pensado o dialogado sobre algún tipo de medida o práctica de justicia restaurativa o terapéutica en relación con el asunto que es materia del litigio.
- Si la respuesta es afirmativa, indagará si han procedido con el apoyo o la asesoría especializada sobre la materia, en qué han avanzado, si ha habido acuerdo o resultado restaurativo y si eso ha sido plasmado en algún documento escrito.
- Si han logrado el acuerdo, el juez podría en esta etapa incluir ese arreglo dentro de la fijación del litigio para llevarlo después a la sentencia. Si es del caso, puede desplegar el decreto de medidas cautelares para asegurar su cumplimiento.
- Si la respuesta es negativa, podrá invitar a las partes a que piensen en las medidas que quisieran que se les aplicaran bajo el modelo de justicia terapéutica y restaurativa. A continuación, podría dejarlas incluidas dentro de la etapa de fijación del litigio para que, en caso de resultar avante la demanda, el juez en su sentencia pueda considerar de ellas las que mejor considere. Así se logra la reparación y reconstrucción positiva de las relaciones (art. 3.º).

Terapéuticas (T): solicitarles a las partes que aclaren los puntos del texto de la demanda que ofrecen dudas o inquietudes, o que precisen qué esperan del proceso.

Compensatorias (C): si las pretensiones incluyen una reparación de daños, fijar expresamente como punto del litigio el monto o la forma de la compensación. De esa manera, se evita que quede como un aspecto secundario o implícito.

4. Decreto de pruebas

Debido a la finalidad de esta etapa procesal, el juez podría adoptar las siguientes decisiones:

Restaurativas (R): orientar el decreto probatorio para establecer la responsabilidad y esclarecer el daño concreto y las necesidades de reparación de la víctima. Así, decreta las pruebas que permitan dimensionar el impacto real del conflicto.

Terapéuticas (T): decretar peritajes psicológicos o sociales con un enfoque de no revictimización (evitando que la misma persona deba repetir su relato ante múltiples profesionales). Es una manera de descartar las pruebas redundantes o innecesariamente invasivas que prolonguen la exposición de las partes al conflicto.

Compensatorias (C): decretar pruebas específicas para cuantificar el daño: peritajes contables, valoraciones de perjuicios morales o materiales. Con ello, se permite una condena en concreto y no en abstracto, y se agiliza la reparación efectiva.

1. (R) Decretar una inspección judicial al lugar de trabajo en acoso laboral para esclarecer el ambiente real más allá de las versiones documentales.
2. (T) Decretar un peritaje psicológico con un profesional capacitado en no revictimización, evitando que el trabajador repita su relato múltiples veces.
3. (C) Decretar un peritaje en los casos necesarios, para lograr condenas en concreto.

4. (R) Decretar testimonios de compañeros de trabajo en condiciones que no generen temor a represalias.
5. (T) Decretar un peritaje médico sobre secuelas de accidente laboral evitando exámenes repetitivos o invasivos innecesarios.
6. (C) Decretar una prueba sobre ingresos reales del trabajador (no solo salario base) para que la indemnización refleje el perjuicio efectivo.
7. (T) Decretar un dictamen de junta de calificación de invalidez con un acompañamiento informativo claro sobre el procedimiento.
8. (C) Decretar una prueba sobre el estado financiero del empleador si falta un pago de salarios, para determinar la capacidad real de pago.
9. (R) Decretar pruebas que reconstruyan la relación laboral completa en informalidad laboral, dando voz documental a quien no tuvo poder de negociación.

5. Práctica de pruebas

Restaurativas (R): habilitar salas de espera separadas para evitar una confrontación directa entre las partes. Se consideran los testimonios por medios virtuales cuando la presencia física reactive el conflicto. Si el proceso lo permite, se complementa con espacios de diálogo restaurativo paralelos (círculos, encuentros voluntarios) sin que sustituyan la prueba judicial.

Terapéuticas (T): usar cámara de Gesell o mecanismos similares para registrar el testimonio de niños, niñas o adolescentes y víctimas de violencia. Se cuenta con un acompañamiento psicológico durante los interrogatorios sensibles. Se capacita a quien dirige la audiencia en un lenguaje y trato no estigmatizante. Tratándose de aquellos procesos en los que hay lugar a aplicar enfoques diferenciales, se evita la revictimización de la parte, por ejemplo, al momento de ser interrogada.

Compensatorias (C): practicar pruebas periciales sobre el *quantum* del daño y sobre la capacidad económica de quien deba responder

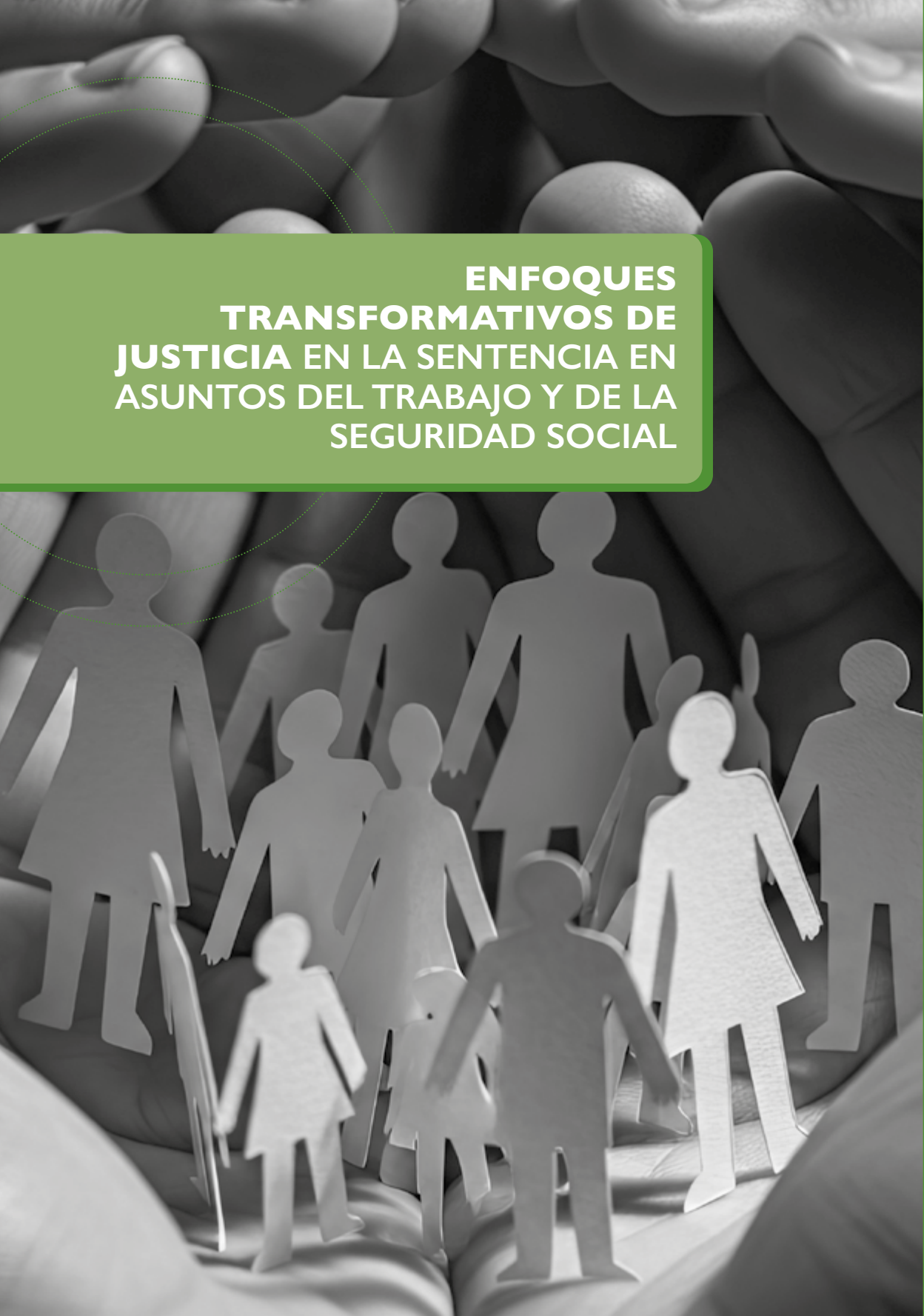
(indemnizaciones), de forma que la sentencia pueda fijar una compensación realista y ejecutable.

1. (R) Evitar el encuentro físico entre el trabajador y el empleador cuando exista una denuncia de acoso. Puede acudirse a una audiencia virtual o a salas separadas. También se advierte a una de las partes que está en libertad de escuchar o retirase de la sala sin autorización previa del juez.
2. (T) Permitir pausas durante el interrogatorio a una víctima de acoso laboral que muestre afectación emocional, sin que ello se interprete en su contra.
3. (C) Practicar el peritaje sobre el *quantum* del daño moral o fisiológico en los accidentes de trabajo para fijar una indemnización proporcional y ejecutable.
4. (R) Tomar los testimonios de excompañeros en horarios y condiciones que no comprometan su estabilidad laboral actual.
5. (T) Capacitar a quien dirige la audiencia en lenguaje no estigmatizante al interrogar a trabajadores en condición de discapacidad o enfermedad laboral.
6. (C) Practicar un peritaje contable sobre los aportes a la seguridad social adeudados, para que la condena incluya el valor exacto de la mora.
7. (R) En un fuero sindical, practicar las pruebas que visibilicen el contexto de la actividad sindical sin exponer innecesariamente a otros afiliados.
8. (T) Brindar un acompañamiento psicosocial durante la práctica de las pruebas en una situación de acoso sexual laboral, garantizando un entorno seguro para el testimonio.
9. (C) Practicar una inspección judicial sobre las condiciones de seguridad industrial en accidentes de trabajo, documentando el riesgo real al que estuvo expuesto el trabajador.

10. (R) Permitir la participación de un perito en salud ocupacional con un enfoque restaurativo que sugiera las medidas de prevención futura, no solo que determine la responsabilidad.

6. Medidas transversales

Algunas ideas aplican a todas las etapas: protocolos de atención diferenciada para las víctimas de violencia, la capacitación judicial en justicia terapéutica y enfoque restaurativo, la articulación permanente con equipos psicosociales o de mediación del despacho, y un lenguaje judicial uniforme que evite la revictimización en cualquier momento del proceso.



ENFOQUES TRANSFORMATIVOS DE JUSTICIA EN LA SENTENCIA EN ASUNTOS DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. La sentencia como medio de la justicia transformativa

Como se explicó, la justicia restaurativa posee una marcada vocación de humanizar el tratamiento del conflicto, desplazando el centro de atención desde la simple infracción jurídica hacia las personas afectadas, las relaciones deterioradas y las necesidades que emergen como consecuencia del daño ocasionado. Su finalidad consiste en devolver el protagonismo del conflicto a quienes realmente lo experimentan. Así, serán esas personas, con el acompañamiento de la comunidad y, cuando resulte pertinente, de las instituciones del Estado, quienes participen activamente en la construcción de soluciones capaces de atender en su totalidad las consecuencias materiales y humanas derivadas de la lesión. Desde esa perspectiva, la justicia restaurativa encuentra su expresión más genuina en los mecanismos autocompositivos, caracterizados por el diálogo, la participación y la corresponsabilidad de quienes intervienen en el conflicto.

No obstante, a pesar de reconocer que la justicia restaurativa se manifiesta por antonomasia en los mecanismos autocompositivos, siendo ese su escenario natural; ello no conduce a afirmar que sus postulados desaparecen o resultan inaplicables cuando el conflicto debe resolverse mediante una decisión heterocompositiva, en particular aquella emanada del aparato jurisdiccional del Estado.

Tal conclusión desconocería que los enfoques restaurativos constituyen, antes que un procedimiento específico, una forma distinta de

comprender el ejercicio de la función jurisdiccional y los fines que esta persigue. En efecto, el hecho de que la solución jurídica provenga del juez y no de la voluntad de las partes no impide que la decisión judicial incorpore componentes restaurativos orientados a reconocer el daño, dignificar a las personas involucradas y procurar que la respuesta jurisdiccional atienda, en la mayor medida posible, las necesidades reales derivadas del conflicto. O, lo que es lo mismo, que la decisión verse sobre al aspecto central de la discusión y que conlleva la ruptura de las relaciones en el marco jurídico del trabajo y la seguridad social.

Esta conclusión encuentra un respaldo en el propio diseño normativo del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, pues el artículo 3.º de la Ley 2452 de 2025 no circunscribe la justicia terapéutica y la justicia restaurativa a una etapa determinada del proceso, ni las limita a los mecanismos alternativos de solución de controversias. Así, al incorporarlas como principios orientadores del procedimiento, impone al operador judicial el deber de proyectar dichos enfoques sobre la totalidad de la actuación procesal. Ello comprende, naturalmente, la sentencia, que constituye el acto jurisdiccional por excelencia y el momento culminante del ejercicio de la función judicial. Si el legislador dispuso que tales enfoques deben irradiar toda la actuación judicial, no existe fundamento para excluir precisamente la providencia mediante la cual el juez resuelve definitivamente el conflicto sometido a su conocimiento.

Todo ello supone distinguir con cuidado entre el método de construcción de la solución y los efectos que la decisión judicial está llamada a producir. En la justicia restaurativa clásica, el proceso de construcción de la respuesta se desarrolla mediante mecanismos participativos en los que víctimas, responsables y comunidad intervienen activamente para identificar el daño y definir las acciones orientadas a su reparación. En cambio, dentro del proceso laboral adjudicativo, la solución jurídica proviene de la potestad jurisdiccional del Estado. Sin embargo, aunque el método de decisión sea distinto, ello no impide que el contenido y los efectos de la sentencia se orienten hacia finalidades restaurativas, en cuanto procuren atender las

verdaderas dimensiones del conflicto y no solo a declarar la existencia o inexistencia de un derecho subjetivo.

Desde esta óptica, la sentencia laboral no debe agotarse en la definición abstracta de quién tiene razón jurídica. Su función consiste, además, en ofrecer una respuesta relacional que dialogue con la realidad del conflicto humano sometido a consideración judicial. En muchos casos, la lesión que origina el litigio trasciende la dimensión económica del derecho reclamado y compromete bienes jurídicos de especial relevancia constitucional, como la dignidad humana, la igualdad, la salud, la estabilidad laboral, la libertad sindical, la seguridad social o la protección reforzada de personas en condición de vulnerabilidad. En tales eventos, limitar la decisión al reconocimiento de una prestación económica podría satisfacer formalmente la pretensión, pero dejar intactas las afectaciones humanas que originaron el conflicto.

Por ello, los enfoques transformativos invitan al juez a identificar cuál es la verdadera naturaleza del daño cuya reparación demanda el caso concreto y a verificar si el ordenamiento jurídico ofrece medidas idóneas para atenderlo de manera integral. Ello no significa ampliar arbitrariamente las pretensiones ni crear remedios ajenos al principio de legalidad, otorgando patente de corso al juez, para que, *so pretexto* de implementar las justicias transformativas deje de aplicar la ley vigente con un activismo inadecuado, produciendo decisiones quiméricas contrarias al ordenamiento mismo.

Todo lo contrario, la aplicación de estos nuevos enfoques conduce a interpretar y ejercer las potestades judiciales de forma que la decisión contribuya, dentro del marco constitucional y legal, a restaurar el derecho vulnerado, reconocer la afectación sufrida y promover, cuando sea jurídicamente posible, la reconstrucción de las condiciones que permitan el pleno goce del derecho lesionado, reconociendo en todo momento la dignidad humana de las partes.

Esta perspectiva adquiere especial relevancia en el derecho del trabajo, cuyos bienes jurídicos protegidos no poseen una naturaleza solo patrimonial, como ya se ha mencionado desde la génesis de este estudio. Los derechos laborales, individuales y colectivos, así como los

derivados del sistema de seguridad social, constituyen manifestaciones concretas de derechos humanos fundamentales reconocidos por el ordenamiento constitucional colombiano y el derecho internacional de los derechos humanos. La protección del trabajo digno y decente, la igualdad y no discriminación, la libertad sindical, la negociación colectiva, la prohibición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo responden a compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano, que trascienden la simple regulación contractual de la relación laboral[25].

Desde esta óptica, la sentencia con enfoque restaurativo no busca únicamente reparar una lesión económica, sino contribuir al restablecimiento efectivo del derecho humano comprometido. La reparación patrimonial continúa siendo indispensable cuando el ordenamiento así lo prevé, pero deja de constituir el único parámetro para valorar la suficiencia de la respuesta judicial. La decisión puede incorporar medidas de reconocimiento, reivindicación, protección o garantía que, sin sustituir las consecuencias jurídicas previstas por la ley, permitan atender de manera más completa las necesidades derivadas del conflicto y reafirmar el valor constitucional de los derechos cuya vulneración dio origen al proceso.

En igual sentido, la incorporación de un enfoque terapéutico dentro de la sentencia exige reconocer que la providencia judicial constituye mucho más que un acto técnico de aplicación del derecho. La manera en que el juez construye, motiva y comunica su decisión produce efectos reales sobre las personas que participan en el proceso. Por ello,

25 Convenios Fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y negociación colectiva (Convenios 87 y 98), la eliminación del trabajo forzoso (Convenios 29 y 105), la abolición del trabajo infantil (Convenios 138 y 182), la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación (Convenios 100 y 111) y, tras la Declaración de 2022 de la OIT, un entorno de trabajo seguro y saludable, incorporado como principio y derecho fundamental en el trabajo mediante los Convenios 155 y 187. Estos instrumentos son considerados fundamentales porque expresan el núcleo mínimo e inderogable de los derechos laborales universalmente reconocidos y constituyen parámetros de interpretación de las obligaciones estatales en materia de trabajo decente. A ello pueden sumarse el Protocolo de San Salvador (artículos 6.º, 7.º y 8.º) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en cuanto integran el sistema interamericano de protección de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA).

aun cuando la decisión resulte desfavorable para alguna de las partes, la sentencia debe preservar en todo momento la dignidad, el respeto y la consideración debida a quienes acudieron a la administración de justicia. Un lenguaje respetuoso, una motivación clara, el reconocimiento expreso de las afectaciones acreditadas, la validación de las experiencias relevantes para la solución del litigio y la exclusión de expresiones estigmatizantes o revictimizantes constituyen manifestaciones concretas del enfoque terapéutico aplicado a la función jurisdiccional.

De este modo, la incorporación de enfoques restaurativos y terapéuticos en la sentencia laboral no modifica la naturaleza heterocompositiva del proceso ni transforma al juez en un conciliador, mediador o terapeuta. El juez continúa ejerciendo plenamente su función constitucional de resolver el litigio mediante la aplicación del derecho. Así, aunque particularmente la justicia restaurativa es, por naturaleza, autocompositiva, sus principios pueden proyectarse sobre una decisión heterocompositiva con un enfoque restaurativo en la sentencia.

Consecuente con lo dicho, la comprensión de los fines que la sentencia puede alcanzar es lo que cambia con la introducción de estos nuevos enfoques, pues esa providencia deja de ser concebida solo como un instrumento para adjudicar derechos y obligaciones, y se convierte también en un medio legítimo de dignificación de las personas, reconocimiento del daño, protección efectiva de los derechos humanos laborales y fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la administración de justicia.

2. Enfoques de justicia

Retomando lo dicho, si el legislador decidió incorporar estos principios como criterios orientadores de toda la actuación judicial, no resulta jurídicamente admisible restringir su aplicación a aquellas actuaciones en las que exista un acuerdo entre las partes. La sentencia constituye la culminación del ejercicio de la función jurisdiccional y, por ello, es el acto procesal que mayor capacidad tiene para materializar la tutela

judicial efectiva. Excluirla del ámbito de aplicación de estos enfoques equivaldría a vaciar de contenido buena parte del alcance que el legislador pretendió otorgarles.

Entonces, allí cobra sentido la incorporación de los enfoques de justicia dentro de la sentencia. Mientras el contenido decisorio continúa determinado por el derecho aplicable, el juez dispone de un amplio margen para orientar la forma en que la providencia tutela de forma efectiva los derechos comprometidos. La motivación, el lenguaje utilizado, la identificación del verdadero conflicto, la selección de los remedios jurídicos más adecuados, la articulación entre las distintas modalidades de tutela y la manera como se explican las razones de la decisión constituyen espacios legítimos en que los principios restaurativos y terapéuticos pueden desplegar con plenitud sus efectos sin alterar el principio de legalidad.

En otras palabras, el cambio no se produce en la competencia del juez, sino en la comprensión de la función jurisdiccional. El operador judicial continúa resolviendo el litigio conforme a la Constitución y la ley; sin embargo, de esa manera reconoce que su decisión no constituye únicamente un acto de aplicación normativa, sino una intervención institucional que produce efectos reales sobre las personas, sobre las relaciones laborales y sobre la percepción de legitimidad de la administración de justicia. La sentencia deja de ser entendida apenas como el instrumento que pone fin al proceso para convertirse, además, en un mecanismo de protección integral de los derechos fundamentales comprometidos en la controversia.

La sentencia laboral puede incorporar al tiempo distintos enfoques de justicia, dependiendo de la naturaleza del conflicto y de la finalidad que persiga cada uno de sus pronunciamientos.

Enfoque restaurativo

Se manifiesta cuando la sentencia, además de resolver el litigio conforme al derecho, procura contribuir a la reparación integral del conflicto humano subyacente. Ello puede reflejarse en el reconocimiento expreso de las afectaciones sufridas, la validación de la experiencia de

las personas involucradas, la incorporación de medidas orientadas a restablecer derechos, la homologación de acuerdos restaurativos o la adopción de decisiones que favorezcan la reconstrucción de las relaciones laborales cuando ello resulte jurídicamente posible. Este enfoque no reemplaza la condena ni modifica las reglas sustanciales del proceso, sino que orienta la decisión hacia la restauración de los vínculos y la satisfacción de las necesidades derivadas del conflicto.

Enfoque terapéutico

Se manifiesta cuando la sentencia es elaborada y comunicada de manera que reduzca los efectos negativos del proceso sobre las partes. Comprende, entre otros aspectos, una motivación respetuosa, un lenguaje claro y no estigmatizante, el reconocimiento de la dignidad de quienes intervienen, la prevención de nuevas formas de revictimización y la adopción de medidas que disminuyan el impacto emocional e institucional del litigio. El efecto terapéutico no depende solo del contenido de la decisión, sino de la forma en que el juez ejerce su función jurisdiccional y comunica las razones que la sustentan.

Enfoque retributivo

En el ámbito laboral, el componente retributivo se expresa en la respuesta jurídica frente al incumplimiento de los deberes legales o contractuales mediante la imposición de las consecuencias previstas por el ordenamiento. La condena al pago de indemnizaciones, sanciones procesales, costas o cualquier otra consecuencia jurídica derivada de la infracción representan la función retributiva de la sentencia, en cuanto reafirma la vigencia del derecho y atribuye las consecuencias jurídicas correspondientes a quien incumplió sus obligaciones. Este enfoque responde a la necesidad de restablecer el orden jurídico quebrantado mediante la aplicación de las consecuencias previstas por la ley.

Enfoque compensatorio

Se manifiesta en la reparación patrimonial de los perjuicios ocasionados por la vulneración de los derechos laborales o de la seguridad social.

Su finalidad consiste en restablecer, en la mayor medida de lo posible, el equilibrio económico alterado con el reconocimiento de salarios, prestaciones, indemnizaciones, perjuicios u otras acreencias previstas por el ordenamiento. A diferencia del enfoque retributivo, que se orienta a la consecuencia jurídica del incumplimiento, el compensatorio dirige su atención a la satisfacción del interés lesionado acudiendo a una reparación económica adecuada.

La sentencia laboral puede incorporar al tiempo distintos enfoques de justicia, dependiendo de la naturaleza del conflicto y de la finalidad que persiga cada uno de sus pronunciamientos.

Desde este referente, la sentencia laboral puede concebirse como un escenario de convergencia de distintos enfoques de justicia. Cada uno de ellos proyecta una finalidad específica sobre la decisión judicial, sin excluir ni reemplazar a los demás. El enfoque retributivo reafirma la vigencia del ordenamiento mediante la atribución de las consecuencias jurídicas derivadas del incumplimiento; el compensatorio procura reparar las consecuencias económicas de la lesión; el restaurativo dirige la respuesta hacia la protección integral del derecho humano afectado y la reconstrucción de las condiciones que permitan su ejercicio efectivo, mientras que el terapéutico orienta la forma en que el juez ejerce su función para evitar que la propia actuación judicial genere nuevos daños o profundice los ya existentes.

Este panorama permite comprender que los enfoques de justicia no constituyen categorías excluyentes, sino dimensiones concurrentes de una misma decisión jurisdiccional. La sentencia laboral no tiene por qué responder solo a un paradigma retributivo o a uno restaurativo. Dependiendo de la naturaleza del litigio, de los derechos comprometidos y de las medidas que el ordenamiento autorice adoptar, una misma providencia puede incorporar a un mismo tiempo los componentes compensatorios, restaurativos, terapéuticos y retributivos, cada uno orientado a satisfacer una finalidad distinta de la tutela judicial efectiva.

3. La tutela judicial efectiva como fundamento de los enfoques de justicia en la sentencia laboral

Para comprender la dimensión de la tutela judicial efectiva, es preciso destacar su condición de derecho humano, reconocido en los instrumentos internacionales y, por ende, incorporado al ordenamiento interno con fuerza normativa superior. En tal sentido, no se trata de una proclamación retórica, sino de una garantía jurídica efectiva, dotada de contenido exigible, que no se agota con la mera posibilidad de acudir ante la autoridad judicial, sino de obtener de ella una decisión justa, motivada, de un juicio previo con reglas claras y dentro de un plazo razonable.

El artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH) determina la posibilidad que les asiste a los ciudadanos de acudir a la justicia y obtener una respuesta frente a sus reclamaciones, bajo un proceso debido y justo y en plazo razonable.

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política establece que la administración de justicia es una función pública, cuyas decisiones son independientes, y que sus actuaciones serán públicas y permanentes, con prevalencia del derecho sustancial sobre las formas. En síntesis, esta disposición reconoce la justicia como función esencial del Estado, garantiza la independencia judicial, consagra la publicidad de las actuaciones y, de manera central, impone el principio de prevalencia del derecho sustancial, orientando la actividad jurisdiccional hacia la realización de la justicia material por encima de formalismos excesivos —de aquí deduciremos los principios *pro actione* y *pro recurso*—. A no dudarlo, las formas son importantes, pero no pueden constituir un obstáculo insalvable para el ejercicio de los derechos.

A su vez, el artículo 229 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental de toda persona a acceder a la administración de justicia. Este implica la posibilidad real de acudir ante un juez para obtener una decisión de fondo y efectiva. En este sentido, no se trata de un acceso meramente formal, sino efectivo, que exige remover los obstáculos económicos, procedimentales o fácticos que impidan la protección de los derechos.

El artículo 328 del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social forma parte de las disposiciones finales del estatuto y reafirma el carácter garantista del proceso laboral, incorporando el principio de tutela judicial efectiva, al integrar los principios constitucionales dentro de su interpretación y aplicación.

En términos funcionales, esta disposición refuerza la aplicación de los principios procesales a todo el estatuto, consolidando la idea de que el proceso laboral debe interpretarse conforme a la Constitución y los derechos humanos y fundamentales. Así se proyecta el código como un instrumento al servicio de la efectividad del derecho sustancial y del acceso a la justicia.

Los artículos 228 y 229 de la Constitución Política, en armonía con el artículo 328 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, configuran un marco normativo en el que la función jurisdiccional se orienta a la realización de la justicia material. De esta forma, se garantiza el acceso efectivo a la administración de justicia y la prevalencia del derecho sustancial, de modo que el proceso no se erige como un fin en sí mismo, sino como un instrumento para la protección efectiva de los derechos.

Entonces, aplicando los criterios referidos y siguiendo el derrotero de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), en el caso Chavarría Morales y otros vs. Nicaragua, sentencia del 4 de diciembre de 2025, se concluye que la tutela judicial efectiva se trata de una garantía compleja, con varias facetas (libertad y prestación). Esta exige como presupuesto la existencia de un aparato jurisdiccional especializado e independiente, al cual las personas tienen fácil acceso (cerrar brechas, territoriales, económicas, digitales entre otras) y del cual pueden obtener una resolución definitiva. Esto sucederá luego de un proceso reglado, público y justo como instrumento de realización de derechos sustanciales —más aún en materia laboral que se trata de derechos fundamentales o de prerrogativas irrenunciables—.

La incorporación de la justicia terapéutica y de la justicia restaurativa al proceso laboral no puede comprenderse de forma precisa si se analizan como instituciones autónomas o como simples

mecanismos alternativos de solución de conflictos. Su verdadero fundamento jurídico se encuentra en la tutela judicial efectiva. No basta con permitir el acceso a los órganos jurisdiccionales ni obtener una decisión formalmente válida; el derecho exige que la respuesta judicial sea realmente apta para proteger el derecho amenazado o vulnerado, remover los obstáculos que impiden su ejercicio y ofrecer una solución útil para quien acude a la jurisdicción.

Entonces, en función de la naturaleza de los derechos laborales y de la seguridad social ya explicados, y de los caros principios constitucionales e internacionales en los que se soportan, cuando el artículo 3.º de la Ley 2452 de 2025 incorpora expresamente la justicia terapéutica y la justicia restaurativa como principios orientadores del procedimiento laboral, no puede concebirse como una innovación aislada ni como un simple enunciado programático. Su incorporación, leída en clave del artículo 328 responde al propósito de fortalecer la tutela judicial efectiva mediante un modelo de administración de justicia que, sin apartarse de la legalidad, reconozca la dimensión humana de los conflictos laborales y oriente la actividad jurisdiccional hacia la protección integral de los derechos comprometidos.

Desde esta perspectiva, se afirma que la finalidad del proceso consiste en garantizar una tutela judicial efectiva, y ello obliga a preguntarse por las diversas formas en que dicha tutela puede materializarse. En este punto, resulta muy valiosa la construcción desarrollada por Paloma Tapia Gutiérrez[26], quien demuestra que la tutela judicial no constituye una categoría uniforme, sino un sistema integrado por diversos mecanismos de protección que responden a finalidades distintas. Entre estos, se cuentan la tutela reparadora, la restitutoria, la reintegradora, la inhibitoria y la ejecutiva. Las fronteras de estas no siempre aparecen delimitadas con claridad y, en numerosas ocasiones, pueden coexistir dentro de una misma resolución judicial.

Esta clasificación permite comprender que la sentencia judicial no cumple una única función. Dependiendo de la naturaleza del derecho

26 Tapia, P. (2013). *La reparación del daño en forma específica. El puesto que ocupa entre los medios de tutela del perjudicado.* Dykinson. Especialmente la introducción y el capítulo I, pp. 21-46 y 27-46.

comprometido y de la lesión acreditada, la providencia podrá restituir una situación jurídica, reparar un daño, impedir la continuación de una conducta ilícita, ejecutar una obligación previamente declarada o restablecer el goce efectivo de un derecho fundamental. Cada una de estas formas de tutela responde a una finalidad específica y constituye una manifestación concreta de la tutela judicial efectiva.

A partir de esta premisa, es posible identificar las principales modalidades de tutela judicial que se presentan en el proceso laboral y analizar la forma en que los distintos enfoques de justicia pueden proyectarse sobre cada una de ellas.

a) Tutela declarativa

La tutela declarativa tiene por objeto definir la existencia, inexistencia o alcance de una relación o situación jurídica controvertida. Constituye una de las manifestaciones más frecuentes de la función jurisdiccional laboral, pues mediante ella se determina, entre otros aspectos, la existencia del contrato de trabajo, la naturaleza jurídica del vínculo, la condición de beneficiario de una prestación de seguridad social o la titularidad de un determinado derecho laboral.

Desde una perspectiva restaurativa, la tutela declarativa trasciende la simple resolución de una controversia jurídica. La declaración judicial puede constituir el primer mecanismo de reconocimiento institucional de una vulneración de derechos, sobre todo cuando el litigio involucra situaciones de discriminación, violencia, acoso laboral, desconocimiento de la libertad sindical o cualquier otra afectación a derechos humanos laborales. En tales eventos, la decisión define una situación jurídica y también reconoce oficialmente la existencia de una lesión cuya negación había prolongado el conflicto.

Bajo un enfoque terapéutico, la motivación adquiere una especial importancia. La forma en que el juez explica las razones de la decisión puede contribuir mucho a que las partes comprendan el fundamento jurídico del fallo, perciban que fueron escuchadas y acepten la decisión, aun cuando esta no les resulte favorable. La claridad argumentativa, el lenguaje respetuoso y la validación de las circunstancias relevantes del conflicto reducen en alto porcentaje los efectos antiterapéuticos

que suelen producir las decisiones judiciales incomprensibles o excesivamente formalistas.

b) Tutela de condena

La tutela de condena constituye la manifestación clásica de la jurisdicción laboral. Mediante ella, el juez impone el cumplimiento de una obligación de dar, hacer o no hacer, como consecuencia de la vulneración de un derecho laboral o de seguridad social.

Tradicionalmente, esta modalidad ha sido analizada desde una perspectiva eminentemente compensatoria, porque procura restablecer el equilibrio patrimonial alterado mediante el reconocimiento de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones o cualquier otra acreencia derivada de la relación laboral.

Sin embargo, esa dimensión económica no agota las posibilidades de la tutela de condena. El enfoque restaurativo invita al juez a identificar si la condena representa en realidad la medida más idónea para restablecer el derecho vulnerado o si, dentro de las facultades conferidas por el ordenamiento, existen medidas adicionales que contribuyan a satisfacer de manera más completa las necesidades derivadas del conflicto. La reparación económica continúa siendo indispensable, pero deja de constituir el único parámetro para valorar la efectividad de la respuesta jurisdiccional.

Por su parte, el componente terapéutico exige que incluso las condenas más gravosas sean motivadas y comunicadas de manera respetuosa, preservando la dignidad de todas las personas involucradas y evitando expresiones innecesariamente estigmatizantes o descalificadoras.

c) Tutela restitutoria y reintegradora

Quizá sea en esta modalidad donde la proyección del enfoque restaurativo resulta más evidente.

Cuando la ley permite restablecer la situación jurídica alterada mediante el reintegro del trabajador, la reincorporación al sistema de seguridad social, el restablecimiento de derechos sindicales o cualquier otra medida que procure devolver al titular al pleno ejercicio

de su derecho, la tutela no se limita a compensar el daño económico. También procura reconstruir la situación jurídica legítima que fue indebidamente interrumpida.

Por este motivo, esta modalidad constituye una de las mayores expresiones del enfoque restaurativo dentro de la sentencia laboral. La finalidad principal deja de ser la sustitución económica del derecho lesionado para orientarse hacia su restablecimiento efectivo.

No obstante, ello no excluye la coexistencia de componentes compensatorios, derivados del reconocimiento de salarios, prestaciones o perjuicios ocasionados durante el período de vulneración, ni de componentes terapéuticos relacionados con el reconocimiento institucional del agravio sufrido y la reivindicación de la dignidad del trabajador.

d) Tutela inhibitoria

La tutela inhibitoria adquiere especial importancia cuando el juez busca impedir la continuación o repetición de una conducta que amenaza o vulnera derechos laborales.

Aunque por tradición se asocia a las medidas preventivas desde la perspectiva de la justicia restaurativa, la finalidad trasciende la mera cesación de la conducta ilícita. Evitar la reiteración del daño constituye una forma de restauración del derecho y una garantía de no repetición, muy relevante cuando la controversia involucra prácticas discriminatorias, violencia, acoso laboral o vulneraciones sistemáticas de derechos fundamentales.

Al mismo tiempo, el enfoque terapéutico se manifiesta en la reducción de los efectos futuros del conflicto y en la protección emocional e institucional de quienes podrían continuar expuestos a nuevas afectaciones si la conducta permaneciera inalterada.

e) Tutela ejecutiva

La tutela judicial efectiva no culmina con la expedición de la sentencia. La ejecución constituye una fase indispensable para garantizar que la decisión produzca los efectos materiales que justificaron la intervención jurisdiccional.

Desde esta perspectiva, el enfoque retributivo encuentra aquí una manifestación particular e intensa, pues asegura la eficacia de las consecuencias jurídicas impuestas por la sentencia. Sin embargo, incluso durante la ejecución pueden proyectarse componentes restaurativos y terapéuticos, orientados a lograr el cumplimiento efectivo de la decisión de la manera menos lesiva posible para los derechos de las personas involucradas y con el pleno respeto por su dignidad.

f) Tutela preventiva

La tutela preventiva constituye una modalidad de tutela judicial efectiva cuya finalidad consiste en impedir que la amenaza de vulneración llegue a materializarse o a evitar la producción de un daño jurídicamente relevante. A diferencia de las modalidades resarcitorias, su objeto no consiste en reparar una lesión ya consumada, sino en actuar oportunamente para impedir que esta ocurra o se prolongue en el tiempo. Su fundamento radica en el principio de efectividad de los derechos, según el cual la protección jurisdiccional no debe limitarse a reaccionar frente al daño consumado cuando el ordenamiento permite evitar razonablemente su producción.

Esta modalidad adquiere una importancia creciente dentro del proceso laboral, particularmente cuando el conflicto revela riesgos ciertos para la salud, la vida, la igualdad, la dignidad, la libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental de la persona trabajadora. Así ocurre, por ejemplo, cuando el juez ordena la adopción inmediata de medidas de seguridad y salud en el trabajo, dispone el cese de prácticas discriminatorias, exige la implementación de protocolos frente al acoso laboral o sexual, ordena adecuaciones razonables para trabajadores en condición de discapacidad o adopta cualquier otra medida dirigida a impedir la consumación o agravación de una lesión. Desde la perspectiva de la justicia restaurativa, la prevención constituye una forma especial de protección intensa, pues evita que el daño llegue a consolidarse. Desde la justicia terapéutica, en cambio, se reducen significativamente las consecuencias personales y emocionales derivadas del conflicto, evitando que la intervención judicial llegue cuando la afectación ya resulta irreversible.

g) Tutela anticipatoria

La tutela anticipatoria constituye una modalidad excepcional de tutela judicial efectiva mediante la cual el juez anticipa provisionalmente, durante el desarrollo del proceso, total o parcialmente, los efectos de la decisión definitiva cuando la demora propia del trámite judicial pueda hacer ilusoria la protección del derecho material. Su finalidad no consiste en evitar el daño futuro —como ocurre en la tutela preventiva— sino en neutralizar los efectos perjudiciales derivados del transcurso del tiempo, garantizando que la decisión final conserve una utilidad práctica y no llegue cuando la vulneración ya haya producido consecuencias irreparables.

Dentro del proceso laboral, esta modalidad adquiere una importancia particular en aquellos eventos en los cuales la prolongación del litigio puede comprometer el mínimo vital, la salud, la continuidad de tratamientos médicos, la estabilidad ocupacional reforzada, la protección de personas en condición de vulnerabilidad o la eficacia misma del derecho reclamado. En tales hipótesis, la anticipación de determinados efectos de la tutela judicial constituye una manifestación del principio de tutela judicial efectiva, pues evita que la duración normal del proceso termine frustrando el derecho cuya protección se pretende obtener mediante la sentencia.

Desde la perspectiva restaurativa, la tutela anticipatoria representa una forma de restauración temprana del derecho amenazado, pues procura reducir el tiempo durante el cual la persona permanece sometida a las consecuencias de la vulneración. A su vez, el enfoque terapéutico encuentra aquí una expresión intensa, ya que la pronta intervención judicial disminuye la incertidumbre, la angustia y los efectos negativos que el prolongado trámite procesal puede generar sobre las personas involucradas. En consecuencia, aunque se trata de una tutela provisional, su función trasciende la simple conservación del objeto litigioso para convertirse en un mecanismo orientado a preservar la eficacia material de los derechos humanos laborales mientras se produce la decisión definitiva.

4. La proyección de los enfoques de justicia sobre las distintas formas de tutela judicial

Como se expuso en el acápite precedente, la tutela judicial efectiva constituye el eje estructural del proceso laboral y el fundamento que justifica la incorporación de la justicia terapéutica y restaurativa dentro del procedimiento previsto en la Ley 2452 de 2025. Sin embargo, afirmar que tales enfoques irradian la actividad jurisdiccional exige determinar el ámbito concreto en el que despliegan sus efectos dentro de la sentencia.

La respuesta a este interrogante exige partir de una premisa fundamental: los enfoques de justicia no sustituyen las formas de tutela judicial efectiva, sino que se proyectan sobre ellas. En otras palabras, mientras las distintas modalidades de tutela determinan el contenido jurídico de la protección que el juez debe otorgar, los enfoques restaurativo, terapéutico, retributivo y compensatorio orientan la manera como esa protección se materializa dentro de la decisión judicial.

Se trata, por consiguiente, de dos categorías conceptualmente distintas, aunque estrechamente relacionadas. Las formas de tutela responden a la pregunta acerca de qué clase de protección requiere el derecho lesionado; los enfoques de justicia permiten establecer cómo debe construirse esa protección para satisfacer plenamente los fines constitucionales del proceso laboral. De ahí que no exista incompatibilidad entre ambas categorías. Antes bien, se complementan y permiten comprender la sentencia desde una perspectiva funcional mucho más amplia que la ofrecida por la teoría procesal tradicional.

Esta distinción resulta relevante porque evita identificar la justicia restaurativa o la justicia terapéutica con determinados tipos de decisiones judiciales. Ninguna modalidad de tutela es, por sí misma, restaurativa o terapéutica. Lo que puede adquirir esa connotación es la manera como el juez estructura la respuesta jurisdiccional dentro del ámbito de protección que el ordenamiento jurídico le permite. Por ello, una misma modalidad de tutela puede incorporar de forma simultánea diversos enfoques de justicia, dependiendo de la naturaleza

del conflicto, de los derechos comprometidos y de las medidas que resulten necesarias para garantizar su protección efectiva.

Esta diferenciación posee consecuencias dogmáticas particulares. La teoría procesal tradicional ha concentrado su atención en clasificar las distintas modalidades de tutela judicial. En cambio, el estudio de los enfoques de justicia ha permanecido circunscrito, sobre todo, al ámbito penal y a los mecanismos autocompositivos. La incorporación expresa de la justicia restaurativa y terapéutica al procedimiento laboral permite superar esa separación conceptual y reconocer que la construcción de la sentencia también puede analizarse desde la perspectiva de los efectos que produce sobre las personas y sobre el conflicto que originó el litigio.

Ello no significa que la sentencia deje de ser un acto heterocompositivo ni que el juez abandone su deber de resolver el litigio mediante la aplicación del derecho, como se ha reiterado a lo largo de este escrito. La función jurisdiccional permanece inalterada. Lo que cambia es la comprensión de los fines que puede alcanzar la providencia judicial. La decisión deja de ser concebida solo como un mecanismo de adjudicación de derechos y obligaciones para convertirse también en un instrumento de protección integral de los derechos humanos laborales, de reconocimiento del daño, de prevención de nuevas afectaciones y de fortalecimiento de la confianza en la administración de justicia, insístase.

Desde esta óptica, la sentencia laboral puede incorporar también diversos enfoques sin que exista incompatibilidad entre ellos. Una misma providencia puede desarrollar un componente retributivo, cuando aplica las consecuencias jurídicas previstas por el ordenamiento frente al incumplimiento de deberes legales o contractuales; un componente compensatorio, cuando reconoce las prestaciones económicas o indemnizaciones necesarias para restablecer el equilibrio patrimonial alterado; un componente restaurativo, cuando orienta sus efectos hacia el reconocimiento de la lesión, la restauración del derecho vulnerado o la reconstrucción de las condiciones que permitan el ejercicio efectivo del derecho comprometido; y un

componente terapéutico, cuando la motivación, el lenguaje judicial y la forma de ejercer la función jurisdiccional preservan la dignidad de quienes intervienen en el proceso, evitan la revictimización y reducen las consecuencias antiterapéuticas que la propia actuación judicial puede generar.

Esta coexistencia no constituye una yuxtaposición arbitraria de categorías. Cada enfoque opera sobre una dimensión diferente de la respuesta jurisdiccional. El enfoque restaurativo orienta la decisión hacia la protección integral del derecho humano comprometido y la satisfacción de las necesidades derivadas del conflicto. El terapéutico dirige su atención a la manera en que la actividad jurisdiccional impacta a las personas que participan en el proceso. Sin embargo, ninguno de ellos excluye a los demás, porque todos actúan sobre planos distintos de la sentencia.

En consecuencia, la clasificación tradicional de las formas de tutela judicial y la incorporación de los enfoques de justicia no deben entenderse como teorías rivales, sino como categorías complementarias. La primera explica la naturaleza jurídica de la protección otorgada por la sentencia; la segunda permite comprender la orientación constitucional de esa protección y los efectos que la providencia busca producir sobre las personas y sobre el conflicto laboral.

En suma, no se trata de transformar el proceso laboral en un procedimiento restaurativo ni de sustituir el modelo heterocompositivo propio de la jurisdicción. Lo que se pretende es explicar que la tutela judicial efectiva, cuando recae sobre derechos humanos laborales, exige una respuesta jurisdiccional que no solo sea jurídicamente correcta, sino humanamente significativa, constitucionalmente adecuada y materialmente útil para la protección integral de la persona trabajadora y de los demás sujetos que intervienen en la relación laboral y de seguridad social.

Desde esa óptica, la naturaleza misma de los derechos del trabajo y de la seguridad social no solo es genuinamente compatible con los enfoques transformativos, sino que, en esencia, las medidas que de

allí proceden son necesarias para la tutela restitutoria, como se explicó desde el preámbulo del manual.

Aquí, la distinción entre reintegración y reparación adquiere una extraordinaria utilidad para construir este dispositivo pedagógico. En efecto, la indemnización no constituye siempre la primera ni la mejor respuesta frente al daño. Siempre que resulte jurídicamente posible, la solución preferible consiste en restablecer el ejercicio efectivo del bien jurídico afectado, reservando la indemnización para aquellos eventos en los cuales la restitución o la reintegración ya no puedan alcanzarse plenamente. Esta lógica coincide con la evolución contemporánea de la tutela judicial efectiva, según la cual la protección específica del derecho debe prevalecer sobre la sola sustitución patrimonial cuando aquella resulte posible.

Desde esta perspectiva, la reintegración representa la manifestación más intensa de la tutela restaurativa dentro del ámbito laboral. Sin importar que se adopte a través de mecanismo auto o heterocompositivos, procura eliminar, hasta donde ello sea posible, las consecuencias jurídicas de la lesión y devolver al titular al pleno ejercicio del derecho vulnerado. Así ocurre, por ejemplo, con el reintegro del trabajador amparado por un fuero de estabilidad, con la reincorporación derivada de la nulidad o ineficacia de un despido discriminatorio, con el restablecimiento de los derechos sindicales indebidamente restringidos o con aquellas decisiones que ordenan la afiliación o reincorporación al sistema de seguridad social. En todos estos supuestos, la finalidad principal de la decisión no consiste en compensar económicamente una pérdida, sino en restaurar la situación jurídica legítima que fue indebidamente alterada.

Por otra parte, cuando la restauración plena ya no resulta jurídicamente posible o materialmente viable, adquiere relevancia la reparación compensatoria. En estos eventos la indemnización no constituye una respuesta inferior, sino la consecuencia necesaria de la imposibilidad de reintegrar de manera absoluta el derecho lesionado. La función de la tutela cambia, pues ya no procura reconstruir la situación anterior, sino compensar, en la mayor medida posible, las

consecuencias patrimoniales y extrapatrimoniales derivadas de la lesión. La diferencia entre ambos escenarios no radica en la importancia de la protección otorgada, sino en la naturaleza del remedio que el ordenamiento permite adoptar frente al caso concreto.

Esta distinción resulta muy útil para la jurisdicción laboral colombiana, pues permite comprender que muchas de las instituciones tradicionales del derecho del trabajo responden, en realidad, a lógicas de tutela diferentes. El reintegro, la reincorporación o el restablecimiento de derechos constituyen manifestaciones en que predomina una tutela restaurativa. En cambio, las indemnizaciones por despido sin justa causa, los perjuicios derivados de la culpa patronal o las condenas al pago de acreencias insolutas expresan, sobre todo, una tutela compensatoria. Ello no significa que ambas categorías sean excluyentes. Con frecuencia coexistirán dentro de una misma sentencia, precisamente porque el daño ocasionado presenta dimensiones distintas que requieren respuestas complementarias, como antes se abordó.

Bajo esa lógica, cuanto mayor sea la posibilidad de restablecer el derecho humano vulnerado, mayor será el contenido restaurativo de la tutela; cuanto menor sea esa posibilidad, mayor será el protagonismo de la compensación económica**.**

Examinando la situación desde ese punto de vista, la sentencia laboral deja de concebirse como un simple mecanismo de liquidación de obligaciones económicas para convertirse en un instrumento de tutela integral de derechos humanos laborales. La labor del juez no consiste solo en cuantificar las prestaciones o declarar los incumplimientos, sino en identificar cuál es la modalidad de tutela que mejor satisface el derecho comprometido y cuál es el enfoque que permitirá desarrollarla de la manera más acorde con la dignidad humana, la igualdad material y la efectividad de los derechos fundamentales.

5. La reparación integral en el Sistema Interamericano como forma de materializar los enfoques restaurativos y terapéuticos

La evolución del Sistema Interamericano de Derechos Humanos confirma que la protección efectiva de los derechos fundamentales no

se satisface mediante la simple declaración de una violación ni con el reconocimiento exclusivo de una indemnización económica. Desde sus primeros desarrollos jurisprudenciales, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha construido un verdadero sistema de reparación integral que procura restablecer, en la mayor medida posible, el goce efectivo del derecho vulnerado y eliminar las consecuencias producidas por la violación.

Este modelo representa una de las construcciones más avanzadas del derecho internacional contemporáneo y constituye un destacado referente para comprender la proyección de los enfoques restaurativos y terapéuticos dentro de la sentencia laboral, que pueden ser aplicados al caso colombiano, como más adelante explicaremos.

El fundamento normativo de dicho sistema se encuentra en el artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conforme al cual:

«Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada».

Obsérvese que la Convención no establece como primera consecuencia jurídica el pago de una indemnización, dispone de manera primaria y principal que se garantice el goce del derecho vulnerado; en segundo lugar, prevé reparar las consecuencias producidas por la violación; y, solo como una medida adicional, establece el pago de una justa indemnización cuando ello resulte procedente. La propia estructura del artículo revela que el sistema convencional privilegia la restauración del derecho antes que su simple compensación patrimonial.

Sobre esta disposición, la Corte Interamericana ha construido con amplitud una doctrina de reparación integral, entendiendo que el restablecimiento de los derechos humanos exige acudir a un conjunto

articulado de medidas complementarias cuya finalidad consiste en eliminar, hasta donde ello sea posible, las consecuencias de la violación y prevenir su repetición. Salvioli[27] explica que la riqueza del sistema interamericano radica precisamente en que la Corte no limita sus reparaciones a medidas indemnizatorias, sino que dispone remedios de muy diversa naturaleza, adaptados a las particularidades del daño acreditado y a las necesidades de las víctimas.

En la actualidad, la jurisprudencia interamericana identifica, entre otras, las siguientes modalidades de reparación integral: (i) restitución, (ii) rehabilitación, (iii) satisfacción, (iv) garantías de no repetición, (v) reparaciones pecuniarias, y (vi) investigación, juzgamiento y sanción de los responsables, categorías que han sido sistematizadas tanto por la doctrina como por la propia Corte Interamericana.

(i) La restitución constituye la forma de reparación que mayor afinidad presenta con los enfoques restaurativos. Su finalidad consiste en devolver a la víctima al goce efectivo del derecho vulnerado siempre que ello resulte jurídicamente posible. Por esa razón, la Corte ha ordenado, entre otras medidas, la reincorporación de funcionarios, el restablecimiento de concesiones indebidamente retiradas, la devolución de bienes, la eliminación de antecedentes administrativos o judiciales y la adopción de todas aquellas actuaciones necesarias para reconstruir la situación jurídica existente antes de la violación.

Resulta significativo que varias de esas medidas guarden una evidente semejanza con instituciones propias del derecho laboral. La restitución mediante la reincorporación al cargo, el reconocimiento de derechos indebidamente desconocidos o el restablecimiento de una situación jurídica alterada constituyen remedios que responden a la misma lógica que inspira el reintegro laboral, la reincorporación derivada de la estabilidad reforzada o el reconocimiento efectivo de derechos de seguridad social. En todos estos supuestos, el objetivo principal no consiste en indemnizar el daño, sino en restaurar el ejercicio efectivo del derecho lesionado.

---

27 Salvioli, F. (2020). *El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Instrumentos, órganos, procedimientos y jurisprudencia.* Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro (México).

(ii) La rehabilitación, por su parte, comprende todas aquellas medidas orientadas a atender las consecuencias físicas, psicológicas, sociales o profesionales derivadas de la violación de derechos humanos. Por tradición, la Corte ha ordenado tratamientos médicos y psicológicos, programas de atención especializada, acceso a los servicios de salud y otras medidas destinadas a favorecer la recuperación integral de las víctimas. Aunque estas reparaciones han surgido en casos de graves violaciones a los derechos humanos, revelan que el concepto de reparación internacional trasciende la dimensión patrimonial y reconoce la necesidad de atender las distintas manifestaciones del daño humano.

Aquí aparece una convergencia relevante con la justicia terapéutica. Ambos modelos parten de una misma premisa: la respuesta institucional no debe limitarse a resolver jurídicamente el conflicto, sino procurar reducir o eliminar las consecuencias desfavorables que la vulneración produjo sobre la persona. Mientras la justicia terapéutica dirige esta preocupación hacia el funcionamiento del sistema judicial y el impacto que este genera sobre quienes intervienen en este, la rehabilitación en el sistema interamericano incorpora medidas concretas destinadas a favorecer la recuperación física, emocional y social de la víctima. Se trata de construcciones autónomas, pero bien complementarias.

(iii) Las medidas de satisfacción responden a una lógica distinta. Su finalidad consiste en restablecer la dignidad de la víctima mediante actuaciones de contenido, sobre todo, moral o simbólico. Publicación de las sentencias, actos públicos de reconocimiento de responsabilidad, disculpas oficiales, construcción de monumentos, preservación de la memoria histórica o difusión de la verdad constituyen algunas de las modalidades más representativas de esta categoría reparadora.

Desde la perspectiva de la justicia restaurativa, estas medidas reconocen que determinadas lesiones no pueden repararse solo mediante prestaciones económicas. El reconocimiento institucional del agravio, la validación pública del sufrimiento experimentado y la reconstrucción de la memoria colectiva representan formas de restauración que atienden dimensiones del daño, invisibilizadas con frecuencia por los sistemas tradicionales de responsabilidad.

(iv) Las garantías de no repetición proyectan la reparación hacia el futuro. No buscan solo restablecer la situación de la víctima concreta, sino transformar las condiciones institucionales que posibilitaron la violación de derechos humanos. Reformas legislativas, adecuación de prácticas administrativas, capacitación de funcionarios públicos, modificación de protocolos de actuación o creación de mecanismos permanentes de protección constituyen algunas de las medidas que la Corte ha ordenado con fundamento en esta categoría.

Esta modalidad reparadora es relevante para el desarrollo de la justicia restaurativa contemporánea. La restauración no se agota con la satisfacción individual de la víctima; exige, además, intervenir sobre las causas estructurales que favorecieron la producción del daño. De allí que las garantías de no repetición entrañen una evidente dimensión colectiva y preventiva, orientada a fortalecer la protección futura de los derechos humanos.

(v) La reparación pecuniaria mantiene, por supuesto, un lugar destacado dentro del sistema interamericano. Sin embargo, su función aparece integrada con claridad dentro de un esquema mucho más amplio de tutela. La indemnización deja de constituir el remedio exclusivo para convertirse en uno de los diversos instrumentos mediante los cuales la Corte procura alcanzar una reparación integral. Esta circunstancia explica que el modelo interamericano haya sido considerado por la doctrina como uno de los sistemas reparatorios más completos desarrollados por el derecho internacional contemporáneo.

(vi) Investigación, juzgamiento y sanción de los responsables: esta modalidad de reparación parte de que la impunidad prolonga la lesión y constituye, por sí misma, una fuente adicional de afectación para las víctimas. Por ello, cuando la vulneración de derechos humanos puede comprometer responsabilidades individuales, el deber de reparar comprende la adopción de actuaciones estrictas, diligentes y efectivas dirigidas a esclarecer los hechos, identificar a sus autores, determinar las responsabilidades correspondientes y aplicar las consecuencias jurídicas previstas en el ordenamiento. No se trata solo de una medida punitiva, pues también satisface los derechos a la verdad, la justicia y el reconocimiento institucional de la lesión sufrida.

Su relación con la justicia restaurativa radica en que la responsabilización constituye una condición para reconocer el daño y prevenir su repetición. En cambio, desde la justicia terapéutica, una respuesta institucional efectiva puede disminuir los efectos de desprotección, descrédito y revictimización que produce la inactividad del Estado. En el ámbito laboral, esta modalidad puede reflejarse en órdenes de remisión o investigación ante las autoridades administrativas, disciplinarias o penales, siempre dentro de las competencias del juez, y más frente a las conductas de acoso, discriminación, violencia, explotación laboral o incumplimientos graves de los deberes de seguridad y protección.

Estas precisiones permiten extraer una conclusión fundamental para el objeto de este manual. La teoría de la reparación integral elaborada por la Corte Interamericana demuestra que la tutela efectiva de los derechos humanos exige una respuesta jurisdiccional plural, flexible y adaptada a las características del daño acreditado. Esa misma lógica inspira los enfoques restaurativos y terapéuticos incorporados al procedimiento laboral colombiano.

En consecuencia, la sentencia laboral no debe concebir la reparación económica como la única forma posible de tutela, sino como uno de los múltiples instrumentos que el ordenamiento pone a disposición del juez para garantizar el restablecimiento efectivo de los derechos laborales y de la seguridad social, la dignificación de las personas afectadas y la prevención de nuevas vulneraciones.

6. Análisis de las providencias con enfoques restaurativos y terapéuticos

La jurisprudencia nacional e interamericana ya emplea de forma sistemática remedios propios de la reparación integral, muchos de los cuales cumplen con funciones restaurativas y terapéuticas, incluso sin utilizar esa terminología.

A continuación, procederemos a presentar un cuadro o ficha técnica de sentencias en las cuales se definieron temas en materia del trabajo y la seguridad social, en los que los operadores judiciales definieron

medidas restaurativas y terapéuticas como parte de las órdenes de restablecimiento de los derechos vulnerados.

A partir de esas providencias, pueden extraerse unas medidas terapéuticas y restaurativas como valiosas guías para que los operadores judiciales apliquen los esquemas transformativos en las sentencias de esta especialidad, las cuales se codifican en otro cuadro anexo:

SENTENCIA	HECHO GENERADOR	DERECHO VULNERADO	MEDIDAS DE REPARACIÓN	CÓD.
Fazenda Verde vs. Brasil (CIDH)	Trabajo esclavo	Libertad; igualdad; mínimo vital	Investigación; sanción; publicación	1-6
Lagos del Campo vs. Perú (CIDH)	Despido por libertad de expresión	Libertad de expresión; libertad sindical	Publicación de la sentencia	6
Cinco Pensionistas vs. Perú (CIDH)	Reducción ilegal de pensiones	Propiedad; seguridad social	Investigación y sanción	1
Empleados de la fábrica Santo Antônio vs. Brasil (CIDH)	Accidente laboral mortal	Trabajo digno; SST	Reconocimiento; garantías de no repetición	2-4-8
Buzos Miskitos vs. Honduras (CIDH)	Falta de protección laboral	Trabajo digno; SST	Reconocimiento; regulación; becas; capacitación	2-4-5-8
T-1040 de 2001	Despido por discapacidad	Igualdad; estabilidad laboral	Reintegro; readaptación; investigación	1-3-7
T-554 de 2010	Despido de trabajador con VIH	Intimidad; igualdad	Anonimización; reintegro; reconocimiento institucional	2-3-8

SENTENCIA	HECHO GENERADOR	DERECHO VULNERADO	MEDIDAS DE REPARACIÓN	CÓD.
T-359 de 2014	Despido de trabajador enfermo	Igualdad; no discriminación	Reintegro; readaptación	3-7
T-277 de 2020	Despido por falsa supresión del empleo	Igualdad	Reintegro; readaptación	3-7
T-317 de 2020	Acoso laboral	Dignidad; igualdad	Protocolo; capacitación; disculpas	2-4-5-6
SL854-2023	Accidente laboral mortal	Vida; SST	Sentencia en lenguaje claro	2
SU-067 de 2023	Despido discriminatorio y revictimización judicial	Igualdad de género	Anonimización; capacitación judicial; campañas; publicación	2-5-6-8
T-141 de 2024	Represalias por denunciar acoso	Trabajo digno; libertad de expresión	Reintegro; protocolos; investigaciones	1-3-4-5
T-265 de 2024	Negativa de teletrabajo	Unidad familiar; trabajo digno	Trabajo en casa; reubicación	3-7
T-364 de 2024	Despido de trabajador incapacitado	Igualdad	Reintegro; readaptación	3-7
T-073 de 2025	Despido por credo religioso	Libertad religiosa	Reforma del RIT; capacitación; disculpas	2-4-5-6



SENTENCIA	HECHO GENERADOR	DERECHO VULNERADO	MEDIDAS DE REPARACIÓN	CÓD.
T-104 de 2025	Acoso sexual y laboral	Libertad sexual; igualdad	Atención psicológica; anonimización; protocolos	2-4-7-8
T-132 de 2025	Despido discriminatorio por enfermedad	Trabajo; igualdad	Reintegro; anonimización; investigación	1-3-7-8
T-165 de 2025	Exclusión laboral por embarazo	Igualdad; acceso al empleo	Indemnización; capacitación; inclusión en convocatoria	3-5-8
SL2038-2025	Acoso por contratista externo	Trabajo digno; SST	Reintegro; reglas de protección	3-7
SL1318-2025	Despido por VIH	Intimidad; igualdad	Reintegro; reconocimiento de derechos	3-8
SL2358-2024	Despido de acosador sexual	Libertad sexual de la víctima; trabajo digno	Validación del despido protector	3-8
T-011 de 2026	Discriminación racial y acoso contra docente indígena	Igualdad; trabajo digno	Disculpas; investigaciones; reubicación; protocolos; capacitación; exhortación a jueces	1-2-3-4-5-6-7-8



CÓDIGO	MEDIDAS TERAPÉUTICAS Y RESTAURATIVAS
1	Investigación y sanción de responsables
2	Actos de satisfacción (disculpas, publicación, reconocimiento de responsabilidad, anonimización, lenguaje restaurativo)
3	Restitución o reintegro del derecho vulnerado
4	Garantías de no repetición (protocolos, reglamentos, reformas institucionales)
5	Capacitación, pedagogía o transformación institucional
6	Publicidad o difusión de la decisión
7	Rehabilitación o readaptación laboral, médica o funcional
8	Medidas estructurales o restaurativas complementarias

7. Aplicación de las medidas terapéuticas y restaurativas concretas en materia laboral

a) Investigación, juzgamiento y sanción de los responsables

La primera manifestación restaurativa que puede proyectarse desde la sentencia laboral consiste en las órdenes dirigidas a promover la investigación y la eventual sanción de quienes hubieren intervenido en la vulneración de derechos fundamentales dentro del mundo del trabajo. Aunque, en principio, la determinación de responsabilidades disciplinarias, administrativas o penales corresponde a autoridades distintas del juez laboral, ello no impide que, cuando durante el proceso aparezcan acreditados hechos que puedan comprometer la comisión de conductas ilícitas o el incumplimiento grave de deberes legales, la sentencia disponga la remisión de copias o imparta las órdenes necesarias para activar los mecanismos institucionales competentes.

Desde la perspectiva de la justicia restaurativa, esta medida encuentra su fundamento en la idea de que la reparación integral no se satisface solo mediante el restablecimiento del derecho de la víctima. También se exige que el daño sea reconocido institucionalmente, que las conductas que lo ocasionaron sean

esclarecidas y que los responsables asuman las consecuencias jurídicas correspondientes. La responsabilización constituye, en ese sentido, un presupuesto para reconstruir la confianza en las instituciones y para evitar que la lesión permanezca invisibilizada o quede impune.

Esta concepción coincide con la doctrina consolidada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en torno al artículo 63.1 de la Convención Americana, conforme al cual la reparación integral comprende la restitución del derecho vulnerado y el pago de indemnizaciones, pero también la investigación, el juzgamiento y la sanción de los responsables cuando la naturaleza de la violación así lo exige. Casos como *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde vs. Brasil*, *Cinco Pensionistas vs. Perú* y *Buzos Miskitos vs. Honduras* muestran que la Corte considera la investigación efectiva como una medida de reparación autónoma, pues la impunidad perpetúa la lesión y priva a las víctimas del reconocimiento institucional de la injusticia sufrida.

La jurisprudencia constitucional colombiana ha acogido de manera gradual esta lógica dentro del ámbito laboral. Así, en aquellos asuntos relacionados con acoso laboral, discriminación, violencia basada en género o incumplimientos graves de los deberes empresariales de prevención, la Corte Constitucional ha ordenado remitir las actuaciones al Ministerio del Trabajo, a la Procuraduría General de la Nación o a otras autoridades competentes para que adelanten las investigaciones correspondientes. Tales órdenes no buscan sustituir las competencias propias de dichas entidades, sino activar los mecanismos institucionales de protección cuando el proceso constitucional evidencia la posible existencia de conductas que trascienden el conflicto individual. En ese sentido pueden citarse, entre otras, las sentencias T-1040 de 2001, T-141 de 2024 y T-011 de 2026, en las cuales la investigación administrativa o disciplinaria fue concebida como parte de la respuesta integral frente a la vulneración acreditada.

Desde la justicia terapéutica, esta modalidad reparatoria también adquiere una dimensión relevante. Una de las principales fuentes de revictimización proviene de la percepción de indiferencia institucional frente al daño sufrido. Cuando la persona observa que el sistema judicial reconoce la existencia de la lesión y activa los mecanismos estatales destinados a esclarecerla y sancionarla, disminuye la sensación de abandono y se fortalece la confianza en la administración de justicia. La investigación no constituye, por tanto, una medida solo retributiva; cumple además una función terapéutica al validar institucionalmente la experiencia de la víctima y reconocer que la afectación sufrida merece una respuesta efectiva del Estado.

Como complemento, la utilización de esta medida dentro de la sentencia laboral exige observar con cuidado el ámbito competencial del juez. La jurisdicción laboral no tiene como finalidad imponer sanciones penales o disciplinarias ni sustituir la actuación de las autoridades administrativas. Su intervención se limita a poner en conocimiento de los órganos competentes los hechos acreditados en el proceso cuando estos revelen la posible comisión de infracciones cuya investigación corresponda a otra jurisdicción o autoridad. De esta manera, se preserva el principio de separación funcional sin renunciar al deber constitucional de garantizar una tutela judicial efectiva e integral.

Esta medida resulta pertinente en procesos relacionados con el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, los accidentes de trabajo derivados de los incumplimientos sistemáticos de las normas de seguridad y salud en el trabajo, la violencia basada en género, las represalias contra los denunciantes, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la trata de personas con fines de explotación laboral y demás escenarios en los cuales el conflicto individual revela afectaciones que trascienden solo el interés patrimonial de las partes y comprometen los bienes jurídicos de relevancia constitucional o convencional.

En consecuencia, dentro del modelo de una sentencia con enfoques restaurativo y terapéutico que propone este manual, la

orden de investigar, juzgar o remitir los hechos a las autoridades competentes constituye una manifestación de la tutela preventiva y restaurativa, pues busca restablecer la confianza institucional, garantizar el derecho de acceso a la justicia, favorecer el reconocimiento del daño y prevenir la repetición de nuevas vulneraciones. No pretende sustituir las competencias sancionatorias del Estado, sino integrar la actividad jurisdiccional laboral dentro del sistema más amplio de protección de los derechos humanos laborales. Así, asegura que la respuesta judicial no concluya con la mera declaración del derecho, sino que contribuya de forma efectiva a la reconstrucción del orden jurídico lesionado.

b) Actos de satisfacción

(Disculpas, reconocimiento de responsabilidad, anonimización, lenguaje restaurativo y publicación de la sentencia)

Los actos de satisfacción constituyen una de las modalidades más características de la reparación integral desarrollada por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Su finalidad no consiste en restablecer materialmente el derecho vulnerado ni en compensar económicamente los perjuicios ocasionados, sino en proporcionar una respuesta institucional que reivindique la dignidad de la víctima mediante el reconocimiento público de la lesión sufrida y la restauración de su buen nombre, honor o memoria. La Corte Interamericana ha señalado que determinadas afectaciones producen consecuencias morales, sociales e institucionales que no pueden ser eliminadas mediante indemnizaciones, razón por la cual resulta necesario acudir a medidas simbólicas capaces de restablecer la confianza en el orden jurídico y reconocer oficialmente la injusticia padecida.

Dentro de la jurisdicción laboral, esta modalidad es relevante. Los conflictos laborales con frecuencia involucran actos de discriminación, acoso, violencia basada en género, vulneraciones a la intimidad, estigmatización por razones de salud, represalias

sindicales o tratos degradantes cuya principal consecuencia no es solo económica, sino la afectación de la dignidad y de la identidad profesional de la persona trabajadora. En estos supuestos, la reparación patrimonial resulta insuficiente si el sistema judicial omite reconocer de forma precisa la ilicitud del comportamiento y la gravedad de la afectación ocasionada.

Desde la perspectiva restaurativa, los actos de satisfacción cumplen una función esencial, porque permiten devolver a la víctima el reconocimiento institucional que le fue negado durante la ocurrencia del daño. La sentencia deja de limitarse a declarar un incumplimiento jurídico para convertirse en un acto público de reconocimiento del agravio sufrido. Esa validación constituye una forma de restauración porque reconstruye la posición moral y jurídica de la persona dentro del conflicto y contribuye a restablecer su confianza en las instituciones.

A su vez, la justicia terapéutica encuentra en estas medidas uno de sus escenarios de mayor desarrollo. El lenguaje judicial, la forma de narrar los hechos, la manera de referirse a las partes y el reconocimiento expreso del sufrimiento acreditado poseen una incidencia directa sobre la experiencia emocional de quienes participan en el proceso. Una sentencia redactada con lenguaje respetuoso, comprensible y libre de estigmatizaciones disminuye en gran medida los efectos antiterapéuticos que por tradición han caracterizado a muchas decisiones judiciales.

La anonimización de las providencias es una medida de gran prudencia cuando el litigio involucra a víctimas de violencia sexual, personas con VIH, menores de edad, trabajadores afectados por enfermedades altamente estigmatizantes o cualquier otra circunstancia cuya divulgación pueda producir nuevas vulneraciones a los derechos fundamentales. La Corte Constitucional, así como la Corte Suprema de Justicia han empleado con reiteración esta herramienta porque comprende que la publicidad judicial no puede convertirse en un nuevo factor de victimización. En estos casos, la anonimización deja

de ser una simple medida de reserva procesal para convertirse en un verdadero mecanismo de tutela terapéutica orientado a preservar la intimidad, la identidad y la dignidad de la persona.

En igual sentido, el reconocimiento expreso de la responsabilidad, las disculpas institucionales o las publicaciones ordenadas judicialmente cumplen una doble finalidad. Por una parte, reivindican en público a la víctima y reconocen la ilicitud del comportamiento desplegado; por otra, envían un mensaje institucional de rechazo frente a las prácticas incompatibles con los derechos humanos laborales, fortaleciendo así la cultura de respeto por la dignidad en las relaciones de trabajo.

c) Restitución o reintegro del derecho vulnerado

Como se expuso, la restitución constituye la manifestación más intensa de la tutela específica dentro del derecho procesal contemporáneo y, al mismo tiempo, la expresión más acabada del enfoque restaurativo en la sentencia laboral. Su finalidad consiste en devolver a la persona al pleno ejercicio del derecho cuya vulneración originó el litigio, eliminando, en la medida de las posibilidades, las consecuencias producidas por la actuación ilícita.

Como quedó indicado al analizar la teoría de Antonio Vázquez Vialard, la reparación integral encuentra su máxima realización cuando el derecho lesionado puede ser restablecido de forma efectiva. La indemnización representa una respuesta necesaria cuando la restauración ya no resulta posible; sin embargo, siempre que el ordenamiento permita reconstruir la situación jurídica alterada, la restitución constituye la forma preferente de tutela, pues satisface de manera más completa los fines protectores del derecho del trabajo.

Esta lógica coincide con el artículo 63.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que sitúa como primera obligación del Estado garantizar de nuevo el goce del derecho vulnerado, reservando la indemnización para aquellos eventos en

los que resulte procedente. En consecuencia, el reintegro laboral, la reincorporación a un régimen pensional, el restablecimiento de la afiliación al sistema de seguridad social, la devolución del cargo o el reconocimiento efectivo de derechos sindicales representan auténticas formas de restitución en el sentido convencional.

Dentro de la justicia restaurativa, el reintegro trasciende con amplitud la dimensión económica. Busca restablecer un vínculo contractual y también reconstruir la posición jurídica, social y profesional de la persona trabajadora. Restituir el empleo supone devolver al trabajador su fuente de ingresos, su proyecto de vida, su inclusión social y reconocerle la dignidad que fue obviada mediante la actuación ilícita.

Por su parte, el enfoque terapéutico exige que esa restitución no se limite a ordenar el regreso formal al empleo. La reincorporación debe realizarse en condiciones compatibles con la salud física y mental del trabajador, libres de represalias, discriminación o nuevos escenarios de violencia institucional. De allí que numerosas sentencias constitucionales complementen el reintegro con órdenes de readaptación laboral, reubicación funcional o seguimiento institucional, procurando que la restauración del derecho no se convierta en una nueva fuente de afectación.

En consecuencia, la restitución constituye una manifestación predominante de la tutela específica y restaurativa, orientada a privilegiar el restablecimiento efectivo del derecho humano laboral sobre la sustitución solo patrimonial.

d) Garantías de no repetición

Las garantías de no repetición representan la dimensión futura de la reparación integral. Mientras la restitución y la compensación se orientan a reparar las consecuencias ya producidas por la vulneración, estas medidas buscan impedir que hechos similares se repitan.

Su fundamento descansa en la idea de que la reparación integral no puede limitarse a resolver el conflicto individual cuando este revela deficiencias estructurales capaces de reproducir nuevas vulneraciones. La Corte Interamericana ha desarrollado con amplitud esta categoría mediante órdenes dirigidas a modificar reglamentos, adecuar prácticas administrativas, expedir protocolos, fortalecer sistemas de prevención y adoptar reformas institucionales.

Esta modalidad encuentra una estrecha afinidad con la justicia restaurativa, pues la restauración no culmina con la satisfacción de la víctima individual. Resulta también indispensable intervenir sobre las condiciones que originaron la lesión, procurando transformar el entorno laboral para evitar que otras personas experimenten situaciones semejantes.

Dentro de la jurisdicción laboral colombiana, estas garantías se destacan en asuntos relacionados con el acoso laboral, la violencia basada en género, la discriminación, los incumplimientos sistemáticos de las normas de seguridad y salud en el trabajo, los riesgos psicosociales, las vulneraciones a la libertad sindical y los demás conflictos que evidencian fallas organizacionales persistentes.

Las órdenes dirigidas a elaborar protocolos de prevención, modificar reglamentos internos de trabajo, fortalecer mecanismos de denuncia, implementar políticas empresariales de igualdad o adecuar procedimientos disciplinarios no constituyen simples recomendaciones administrativas. Representan auténticas medidas restaurativas porque buscan reconstruir las condiciones institucionales necesarias para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos laborales.

Desde la perspectiva terapéutica, estas actuaciones reducen el riesgo de nuevas victimizaciones y fortalecen la percepción de seguridad jurídica dentro del ambiente de trabajo, favoreciendo la recuperación emocional de quienes han sufrido la vulneración y la confianza colectiva en las instituciones laborales.

e) Capacitación, pedagogía y transformación institucional

Las medidas de capacitación y pedagogía constituyen una de las expresiones más significativas de la evolución contemporánea de la reparación integral. A diferencia de las reparaciones tradicionales, orientadas solo hacia la víctima o hacia el responsable, estas medidas dirigen su atención al entorno institucional en el que se produjo la vulneración, procurando modificar las prácticas organizacionales, fortalecer la cultura de respeto por los derechos humanos y prevenir la reiteración de conductas incompatibles con el orden constitucional.

En el Sistema Interamericano, estas órdenes aparecen con frecuencia en asuntos relacionados con discriminación, violencia contra la mujer, pueblos indígenas, libertad sindical y graves violaciones a los derechos humanos. La Corte Interamericana ha entendido que muchas vulneraciones obedecen a decisiones individuales y también a patrones institucionales arraigados que solo pueden corregirse mediante procesos permanentes de formación, sensibilización y transformación cultural. La capacitación deja entonces de ser una simple actividad académica para convertirse en una verdadera medida de reparación.

Desde la perspectiva restaurativa, estas actuaciones representan una forma de reconstrucción del tejido institucional. La justicia restaurativa no pretende únicamente atender el daño ya producido; busca intervenir sobre las causas que favorecieron su aparición. La formación de directivos, trabajadores, servidores públicos o jueces constituye un mecanismo destinado a modificar aquellas prácticas organizacionales que permitieron la vulneración del derecho; así se favorece la construcción de las relaciones laborales fundadas en el respeto, la igualdad y la dignidad humana.

La justicia terapéutica también encuentra un amplio campo de desarrollo en esta categoría. La prevención de nuevos escenarios de discriminación, violencia, acoso o revictimización exige que quienes intervienen en las relaciones laborales comprendan

el impacto que determinadas actuaciones producen sobre las personas. La capacitación permite desarrollar competencias institucionales orientadas a reconocer situaciones de vulnerabilidad, fortalecer la comunicación respetuosa, prevenir conflictos y promover ambientes laborales saludables.

La jurisprudencia constitucional colombiana ha acudido con creciente frecuencia a este tipo de órdenes. En asuntos relacionados con el acoso sexual, la discriminación por razones de género, la protección de personas con discapacidad, la libertad religiosa, los derechos de las personas con VIH y la violencia laboral, la Corte Constitucional ha dispuesto programas de formación dirigidos tanto a empleadores como a entidades públicas e, incluso, a la propia Rama Judicial. Tales medidas evidencian que la finalidad de la sentencia consiste en resolver un conflicto individual, pero también en fortalecer la cultura constitucional dentro del ámbito laboral.

No obstante, el juez laboral deberá ejercer esta facultad con criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Las actividades de formación deberán guardar una relación directa con la vulneración acreditada y orientarse solo hacia la protección efectiva de los derechos comprometidos, evitando convertir la sentencia en un instrumento de intervención general sobre la organización empresarial, sin sobrepasar el espacio de los asuntos necesarios para garantizar la reparación integral.

f) Publicidad y difusión de la decisión

La publicidad de la sentencia constituye una de las modalidades clásicas de satisfacción desarrolladas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Su finalidad trasciende con amplitud la simple divulgación de una providencia judicial. La publicación representa un mecanismo de reconocimiento institucional de la violación, de reivindicación pública de la víctima y de construcción de la memoria jurídica frente a las conductas incompatibles con los derechos humanos.

En el ámbito laboral, esta medida adquiere especial relevancia cuando la vulneración trasciende el interés individual y revela prácticas discriminatorias, riesgos estructurales o patrones organizacionales cuya visibilización resulta necesaria para fortalecer la protección de otros trabajadores. La difusión de la decisión permite que el conocimiento generado por la sentencia trascienda el proceso concreto y contribuya a consolidar los estándares de protección para futuras controversias.

Desde la óptica restaurativa, la publicación cumple una función de reconocimiento colectivo. La lesión deja de permanecer circunscrita al expediente judicial para convertirse en un referente institucional que reafirma la vigencia de los derechos humanos laborales y la responsabilidad de todos los actores sociales en su protección. La publicidad fortalece la confianza ciudadana en la administración de justicia y reafirma el compromiso del Estado con la tutela efectiva de los derechos fundamentales.

La justicia terapéutica aporta una dimensión adicional. Una adecuada difusión de la decisión, acompañada de un lenguaje claro y accesible, facilita que las partes comprendan las razones del fallo y que la comunidad identifique los valores constitucionales protegidos. La sentencia deja de ser un documento técnico reservado a los especialistas para convertirse en un instrumento pedagógico capaz de fortalecer la cultura jurídica y reducir la sensación de arbitrariedad que frecuentemente acompaña a las decisiones judiciales incomprendidas.

Sin embargo, esta medida exige un cuidadoso ejercicio de ponderación. La publicidad nunca puede traducirse en una nueva forma de exposición o revictimización de quienes han sufrido la vulneración. Por ello, cuando el litigio involucre información sensible, violencia sexual, discriminación, enfermedades altamente estigmatizantes o cualquier circunstancia que comprometa la intimidad de la víctima, la difusión deberá armonizarse con medidas de anonimización o reserva parcial de la información.

g) Rehabilitación o readaptación laboral, médica o funcional

La rehabilitación constituye una de las categorías más representativas de la reparación integral desarrollada por el Sistema Interamericano. Su finalidad consiste en favorecer la recuperación física, psicológica, social o profesional de la víctima cuando la vulneración de los derechos humanos ha producido consecuencias que trascienden el ámbito patrimonial. A diferencia de la restitución, que procura restablecer el derecho lesionado, la rehabilitación dirige su atención hacia la persona y hacia las condiciones necesarias para que pueda ejercer de nuevo sus derechos en condiciones compatibles con su dignidad.

Esta modalidad es afín con la justicia terapéutica. Ambas parten del reconocimiento de que el conflicto jurídico produce efectos reales sobre la salud, la estabilidad emocional, la integración social y el proyecto de vida de quienes participan en él. La función del juez no consiste en asumir competencias propias de los profesionales de la salud, sino en adoptar las medidas jurídicas necesarias para evitar que la respuesta institucional profundice esas afectaciones y, por el contrario, favorezca la recuperación integral de la persona.

En materia laboral, esta categoría es relevante en los procesos relacionados con discapacidad, enfermedades de origen común o laboral, accidentes de trabajo, estabilidad ocupacional reforzada, salud mental, riesgos psicosociales y violencia laboral. En estos escenarios, el simple reintegro puede resultar insuficiente si el trabajador retorna a las mismas condiciones que originaron el daño.

Por ello, la sentencia podrá incorporar órdenes dirigidas a la readaptación del puesto de trabajo, la reubicación funcional, los ajustes razonables, la flexibilización de determinadas condiciones laborales, el acceso a los procesos de rehabilitación ocupacional o la coordinación con los sistemas de seguridad social, siempre dentro de las competencias reconocidas por el ordenamiento jurídico. Estas medidas no persiguen otorgar

beneficios extraordinarios al trabajador, sino garantizar que la restitución del derecho resulte efectiva y compatible con su estado de salud.

En torno al enfoque restaurativo, la rehabilitación complementa la restitución. Mientras esta procura devolver el derecho, aquella asegura que dicho restablecimiento pueda ejercerse en condiciones reales de dignidad e igualdad. Ambas categorías actúan de manera complementaria y permiten que la tutela judicial alcance un nivel mucho más alto.

h) Medidas estructurales o restaurativas complementarias

Las medidas estructurales o restaurativas complementarias constituyen la expresión más amplia y flexible de la reparación integral. Su finalidad consiste en restablecer el derecho individual de quien promovió el proceso, pero también en intervenir sobre aquellos factores institucionales, organizacionales o sociales que favorecieron la producción del daño, procurando fortalecer la protección futura de los derechos humanos laborales. Se trata de medidas que trascienden la lógica tradicional de la condena patrimonial y proyectan la función jurisdiccional hacia la consolidación de condiciones más favorables para el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales dentro del mundo del trabajo.

Esta categoría encuentra un sólido fundamento en la evolución contemporánea del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. La Corte Interamericana ha reconocido que determinadas violaciones responden a problemas estructurales cuya solución exige adoptar órdenes que exceden la reparación individual y buscan transformar las condiciones que permitieron la vulneración. La expedición de políticas públicas, la adecuación normativa, la creación de registros, la implementación de sistemas de seguimiento o la adopción de programas permanentes de protección constituyen ejemplos de esta modalidad reparadora, cuyo objetivo consiste en garantizar

que la decisión judicial produzca efectos que trasciendan el caso concreto.

Estas medidas representan el mayor nivel de desarrollo del concepto de justicia restaurativa, dado que la justicia reconstruye la situación jurídica de la víctima y responsabiliza al infractor; pero su finalidad última consiste en restablecer las condiciones de convivencia, confianza y respeto por los derechos humanos que resultaron alteradas como consecuencia del conflicto. Ello exige, en determinadas circunstancias, intervenir sobre las estructuras institucionales que facilitaron la lesión, promoviendo transformaciones que reduzcan el riesgo de nuevas vulneraciones y fortalezcan la cultura de respeto por la dignidad humana.

En el ámbito laboral, esta dimensión se destaca porque muchos conflictos individuales revelan problemas organizacionales que exceden el interés de las partes y evidencian deficiencias sistemáticas en la gestión empresarial o institucional. Las prácticas discriminatorias reiteradas, los entornos laborales hostiles, la ausencia de mecanismos eficaces para prevenir el acoso, las deficiencias persistentes en materia de seguridad y salud en el trabajo o la inexistencia de políticas de inclusión son fenómenos cuya solución no puede agotarse mediante el reconocimiento de derechos individuales. La respuesta jurisdiccional puede y debe proyectarse hacia la transformación de esas condiciones cuando ello resulte necesario para garantizar una tutela judicial efectiva.

Ahora bien, esta posibilidad exige una cuidadosa delimitación competencial. El juez laboral no puede sustituir la función administrativa ni asumir el diseño general de las políticas empresariales o públicas. Las medidas estructurales solo encuentran justificación cuando guardan una relación directa con la vulneración acreditada, resultan necesarias para evitar su repetición y se mantienen dentro del ámbito de competencias que el ordenamiento jurídico reconoce a la jurisdicción. No se

trata de conferir al juez facultades de dirección institucional, sino de permitir que la sentencia despliegue todos los efectos necesarios para garantizar la eficacia material de los derechos fundamentales comprometidos.

Desde la óptica de la justicia terapéutica, estas medidas también cumplen una función relevante. La percepción de que el conflicto individual ha servido para mejorar las condiciones institucionales y evitar que otras personas sufran vulneraciones semejantes produce efectos reparadores sobre la víctima. La sentencia deja de percibirse como un mecanismo solo dirigido a resolver una controversia particular para convertirse en un instrumento capaz de generar transformaciones favorables dentro del entorno laboral y de reafirmar el compromiso institucional con la protección de la dignidad humana.

La jurisprudencia constitucional colombiana ofrece ejemplos ilustrativos de esta categoría. Las órdenes dirigidas a crear observatorios institucionales, implementar sistemas de seguimiento, fortalecer mecanismos permanentes de prevención, elaborar diagnósticos organizacionales, incorporar enfoques diferenciales o promover procesos de sensibilización continua revelan que la reparación integral puede proyectarse más allá de las medidas clásicas de condena, restitución o satisfacción. En todos estos casos la finalidad consiste en modificar las condiciones que provocaron la vulneración y consolidar ambientes laborales compatibles con los principios constitucionales de igualdad, dignidad y trabajo decente.

8. Metodología para incorporar los enfoques restaurativo y terapéutico en la sentencia laboral

La incorporación de los enfoques restaurativo y terapéutico dentro de la sentencia laboral exige una metodología que armonice la función jurisdiccional tradicional con las nuevas exigencias derivadas de la tutela judicial efectiva, la reparación integral y la protección de los derechos humanos laborales.

No se trata de construir una nueva clase de sentencia ni de alterar la estructura clásica de la motivación judicial, sino de enriquecer el proceso de formación de la decisión mediante criterios que permitan identificar, además del derecho vulnerado y de la consecuencia jurídica correspondiente, las medidas más idóneas para lograr una protección integral de la persona y de los bienes jurídicos comprometidos.

De esta manera, la construcción de la sentencia debe concebirse como un proceso progresivo que parte al determinar el conflicto jurídico y culmina con la selección de los remedios restaurativos y terapéuticos que permite el ordenamiento jurídico. Así, la incorporación de estos enfoques no constituye una actividad posterior o complementaria a la decisión, sino un elemento que acompaña toda la construcción del razonamiento judicial y orienta la forma para ejercer la tutela jurisdiccional.

Por lo anterior, se propone la siguiente metodología, paso a paso:

i. Identificación del derecho comprometido

El primer paso consiste en establecer cuál es el derecho cuya protección se reclama y determinar si la controversia trasciende la dimensión patrimonial para comprometer los bienes jurídicos vinculados con la dignidad humana, la igualdad material, el trabajo digno y decente, la libertad sindical, la salud, la seguridad social, la estabilidad laboral, la intimidad, la libertad religiosa, la protección frente a la discriminación o cualquier otro derecho humano reconocido por el ordenamiento constitucional e internacional.

Este análisis resulta indispensable porque los enfoques restaurativo y terapéutico encuentran su principal campo de desarrollo cuando la controversia involucra la protección de derechos fundamentales, cuya lesión produce consecuencias que exceden el incumplimiento económico de una obligación laboral. Identificar con precisión el bien jurídico comprometido permitirá establecer después cuál es la tutela más adecuada para garantizar su protección efectiva.

ii. Determinación de la modalidad de tutela judicial efectiva

Una vez identificado el derecho comprometido, corresponde establecer cuál es la modalidad de tutela judicial que mejor satisface las necesidades de protección del caso concreto, o lo que es lo mismo, establecer la forma de tutela específica. Para ello, el juez deberá determinar si la respuesta jurisdiccional exige una tutela declarativa, de condena, restitutoria, reintegradora, inhibitoria, preventiva, ejecutiva o cualquier otra modalidad reconocida por el ordenamiento procesal.

Este segundo momento resulta determinante porque la modalidad de tutela constituye el marco jurídico dentro del cual podrán proyectarse después los enfoques restaurativo y terapéutico. En otras palabras, y como ya se dijo, la tutela responde a la pregunta sobre qué protección debe otorgar la sentencia; los enfoques permitirán determinar cómo desarrollar esa protección de la manera más compatible con los principios constitucionales y con la reparación integral.

iii. Identificación de las dimensiones del daño

Definida la modalidad de tutela, el juez deberá identificar las distintas dimensiones del daño acreditadas dentro del proceso. La experiencia demuestra que la lesión ocasionada por la vulneración de un derecho laboral rara vez posee solo un contenido patrimonial. Junto al perjuicio económico, pueden coexistir afectaciones relacionadas con la dignidad humana, la salud física o mental, la estabilidad familiar, el proyecto de vida, la reputación profesional, la inclusión social, el ambiente laboral o la confianza en las instituciones.

Aquí adquiere plena relevancia la teoría del daño desarrollada por Antonio Vázquez Vialard. La respuesta jurisdiccional debe construirse a partir de la verdadera naturaleza de la lesión y no solo de la obligación incumplida. Mientras más completa sea la identificación de las distintas manifestaciones del daño, mayor será la posibilidad de seleccionar medidas capaces de satisfacer en su totalidad las exigencias de la tutela judicial efectiva.

iv. Selección de las medidas restaurativas y terapéuticas procedentes

Solo después de determinar el derecho comprometido, la modalidad de tutela y las dimensiones del daño, el juez estará en condiciones de valorar la procedencia de las distintas medidas restaurativas y terapéuticas desarrolladas en este capítulo.

En esta etapa, deberá examinar si, además del reconocimiento del derecho y de la condena correspondiente, resulta necesario incorporar órdenes dirigidas a la investigación de los hechos, la satisfacción de la víctima, la restitución del derecho, la rehabilitación, la readaptación laboral, la adopción de garantías de no repetición, la implementación de programas de capacitación, la publicación de la decisión o la adopción de medidas estructurales destinadas a prevenir nuevas vulneraciones.

La selección de estas medidas deberá responder siempre a criterios de necesidad, proporcionalidad, razonabilidad y competencia. No todas las controversias requieren medidas complementarias ni todas las medidas resultan compatibles con cualquier conflicto laboral. La decisión deberá construirse caso por caso, procurando una relación directa entre la naturaleza de la lesión acreditada y el remedio judicial que se incorpora a la sentencia.

v. Integración de las medidas dentro de la motivación y de la parte resolutiva

Para rematar, las medidas restaurativas y terapéuticas deberán integrarse en armonía dentro de la estructura de la sentencia. No se trata de incorporar órdenes aisladas al final de la parte resolutiva, sino de construir una motivación que explique con claridad la razón constitucional, legal y convencional que justifica cada una de ellas.

La motivación en este punto adquiere un cariz fundamental, pues el juez deberá demostrar cómo la medida seleccionada contribuye a garantizar la tutela judicial efectiva, de qué manera responde a las distintas dimensiones del daño identificadas durante el proceso y por qué resulta necesaria para alcanzar una reparación integral. Solo así las medidas restaurativas y terapéuticas dejarán de percibirse

como decisiones accesorias o discrecionales para convertirse en auténticas manifestaciones de la función jurisdiccional orientada por la protección efectiva de los derechos humanos laborales.

La metodología propuesta permite comprender que la incorporación de los enfoques restaurativo y terapéutico no constituye una etapa adicional de la sentencia, sino una forma distinta de construir la decisión judicial. El juez continúa aplicando la Constitución, la ley y la jurisprudencia, pero desarrolla ese ejercicio desde una comprensión más amplia de la tutela judicial efectiva, orientando la respuesta jurisdiccional hacia la protección integral de la persona trabajadora, la reparación de las distintas dimensiones del daño y el fortalecimiento de las condiciones institucionales necesarias para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos humanos laborales.

9. Enfoques transformativos en beneficio de personas jurídicas

Hasta aquí hemos discurrido respecto a la relación estrecha entre justicias transformativas y tutela judicial efectiva, para proteger los derechos humanos laborales y su restablecimiento cabal en eventos de quebrantamiento de la legislación social, pero desde el enfoque de protección del trabajador, pensionista, beneficiario, entre otros. Sin embargo, salta la duda respecto a si tales enfoques pueden darse a favor de una persona jurídica. De ser afirmativa la respuesta, ¿cuáles serían los mecanismos adecuados para ello?

Pues bien, sobre el particular habrá que aclarar, de acuerdo con las ideas precedentes que, si bien las personas jurídicas son titulares de derechos y obligaciones, la finalidad de los enfoques transformativos nace desde la protección de la persona humana. La intención es devolverle o elevar su dignidad en medio del conflicto, y permitir que la solución que se adopte, auto o heterocompositiva, sea la que satisfaga en mayor medida el derecho lesionado, incluso anhelando un restablecimiento pleno.

Por obvias razones, esa finalidad no se extiende por analogía para las personas jurídicas —privadas o públicas—, pues carecen de dignidad humana. Sin embargo, ello no significa que dejen de ser destinatarias

de medidas restaurativas o terapéuticas cuando van dirigidas a proteger a los individuos de la especie humana que las integran, o hacen parte de ellas, como socios, gestores o empleados.

Para soportar esta última afirmación debemos analizar, en principio, si los entes morales, públicos o privados son destinatarios activos de garantías subjetivas individuales. Y si dicha prerrogativa es absoluta o relativa.

Como se memoró en la Sentencia T-317 de 2023, desde los albores de la Corte Constitucional, sobre todo en la Sentencia SU-192 de 1998, esa corporación ha sostenido que las personas jurídicas, aun las de derecho público, son titulares de derechos constitucionales fundamentales por dos vías: (1) directamente, como titulares de aquellos derechos que por su naturaleza son predicables de estos sujetos de derechos, y (2) indirectamente, cuando la vulneración puede afectar los derechos fundamentales de las personas naturales que las integran.

Además, en providencias posteriores, como la T-099 de 2017, se han distinguido los derechos fundamentales de los cuales puede ser titular una persona jurídica, señalando que algunos se refieren solo a la persona humana. Por ejemplo, el derecho a la vida, a la prohibición de la desaparición forzada, tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes o al derecho a la intimidad familiar. Tampoco las personas jurídicas son titulares del derecho a la dignidad humana ni de los derechos a la intimidad personal y a la honra, los cuales «solamente se reconocen al ser humano, pues son atributos propios de éste, inherentes a su racionalidad, inalienables, imprescriptibles y connaturales con el reconocimiento de su dignidad»[28].

Desde esta perspectiva, una persona jurídica tiene derecho a la igualdad, a la inviolabilidad de domicilio, de petición, del debido proceso, a la libertad de asociación, al acceso a la administración de justicia y el derecho al buen nombre, sin que esta enunciación pretenda ser exhaustiva.

28 Sentencia T-317 de 2023 *Corte Constitucional.*

Por su parte, la doctrina internacional sobre la materia[29] viene predicando que la protección de los derechos humanos y fundamentales a favor de las personas jurídicas encuentra su base en que estas constituyen instrumentos mediante los cuales las personas naturales ejercen de forma colectiva sus derechos y desarrollan proyectos comunes. En consecuencia, la tutela del ente colectivo redunda, en última instancia, en la protección efectiva de los individuos que lo integran. Negar dicha protección implica desconocer la dimensión social del ser humano, disminuir el contenido del derecho de asociación y dejar sin tutela situaciones en las que la única forma de garantizar los derechos de las personas físicas es protegiendo a la persona jurídica que las representa.

Desde una perspectiva constitucional, la titularidad de los derechos fundamentales por las personas jurídicas no supone equipararlas en su totalidad con las personas naturales, sino reconocerles los derechos compatibles con su naturaleza y finalidad. Esta tesis responde a la evolución expansiva de los derechos fundamentales, cuya interpretación debe ser dinámica, progresiva y funcional, atendiendo a la realidad contemporánea, en la que buena parte de las libertades económicas, políticas, religiosas, educativas y asociativas se ejercen mediante organizaciones colectivas. Así, la personalidad jurídica no desplaza a la persona humana como centro del sistema, sino que actúa como vehículo para la realización de sus derechos.

La jurisprudencia comparada ha consolidado esta concepción. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha reconocido de manera reiterada la titularidad de diversos derechos fundamentales a las personas jurídicas, destacándose algunas decisiones, como Pine Valley Developments Ltd. y otros vs. Irlanda y la protección del derecho al honor reconocida por el Tribunal Constitucional español en la STC 139/1995, que admite la tutela constitucional de la reputación y el buen nombre de las personas jurídicas cuando ello resulta compatible con la naturaleza del derecho invocado. Estas decisiones evidencian que la protección de los entes colectivos fortalece, y no debilita, la garantía de los derechos fundamentales de las personas que los conforman.

29 Salinas, B. G. (2026). *Los derechos fundamentales de las personas jurídicas privadas: Análisis del Sistema Interamericano a la luz del modelo europeo.* Dykinson.

En contraste, el Sistema Interamericano mantiene como regla general la exclusión de las personas jurídicas de la titularidad de los derechos reconocidos en la Convención Americana, posición consolidada en la Opinión Consultiva OC-22/16 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sin embargo, la propia Corte ha reconocido excepciones respecto de las comunidades indígenas y los sindicatos, así como la protección indirecta cuando la afectación de la persona jurídica repercute sobre los derechos de las personas naturales. Ello ha llevado a la doctrina jurídica a sostener que la OC-22/16 incurre en una tensión con los principios de igualdad, no discriminación y protección efectiva, al admitir la tutela de determinadas personas jurídicas y excluir, sin una justificación suficiente, a las demás.

Con base en esta panorámica, puede concluirse que las personas jurídicas sí pueden ser destinatarias de medidas con enfoques restaurativos y terapéuticos cuando estas constituyan el instrumento idóneo para garantizar, restablecer o fortalecer los derechos humanos de las personas naturales que las integran o que desarrollan su actividad dentro de su ámbito organizacional. La justificación de tales medidas no radica en que los entes colectivos sean titulares de la dignidad humana —calidad reservada solo a la persona humana—, sino en que por intermedio de las personas se materializan las relaciones laborales, sindicales y de seguridad social en las que se proyecta la eficacia de los derechos fundamentales.

Desde esta perspectiva, la empresa, la entidad pública, el sindicato o cualquier otra organización no constituyen el destinatario final de la protección restaurativa. Son, más bien, el vehículo institucional mediante el cual el juez puede garantizar que la reparación del derecho vulnerado trascienda la esfera individual del proceso y produzca efectos reales sobre el entorno en el que se desarrolló el conflicto. Así, las medidas dirigidas formalmente a una persona jurídica encuentran su verdadera razón de ser en la protección inmediata o mediata de las personas naturales que hacen parte de ella o interactúan dentro de su estructura organizacional.

Esta conclusión es determinante dentro del derecho del trabajo. La relación laboral no puede concebirse solo como un vínculo obligacional

destinado al intercambio de trabajo por remuneración. Conforme a la Constitución, al Derecho Internacional del Trabajo y a los principios que inspiran el Estado social de derecho, el contrato de trabajo constituye un verdadero espacio de realización de la dignidad humana, del desarrollo de la personalidad y del ejercicio efectivo de múltiples derechos fundamentales. En consecuencia, el lugar de trabajo debe configurarse como un escenario de convivencia pacífica, respeto recíproco, igualdad material y protección de la persona, proscribiendo toda forma de discriminación, violencia, acoso, hostigamiento o trato degradante.

Por ello, cuando el conflicto sometido al conocimiento del juez pone de manifiesto la existencia de prácticas organizacionales incompatibles con esos principios, la tutela judicial efectiva no puede agotarse en la resolución del caso individual. Si la lesión acreditada revela deficiencias estructurales, prácticas discriminatorias reiteradas, ausencia de mecanismos de prevención o cualquier otra circunstancia que comprometa el adecuado desarrollo de las relaciones laborales, la sentencia puede incorporar medidas dirigidas a transformar esas condiciones institucionales. Para ello, siempre debe existir un fundamento jurídico, y las órdenes impartidas deben respetar el ámbito competencial propio de la jurisdicción laboral.

Pero, de igual manera, a veces se observan situaciones excepcionales. Por ejemplo, cuando el reintegro no resulta aconsejable porque es el mismo trabajador quien contribuye a la degradación del clima laboral. Así, la respuesta más adecuada, desde lo restaurativo, será reemplazar el reintegro por la indemnización para resguardar las condiciones adecuadas de trabajo de un número elevado de empleados.

No se trata, entonces, de extender de forma indebida los enfoques restaurativo y terapéutico a favor de las personas jurídicas consideradas en sí mismas. El propósito es intervenir sobre el espacio institucional donde se desarrollan las relaciones humanas protegidas por el derecho del trabajo. La transformación de protocolos, la implementación de mecanismos de prevención del acoso, la adopción de políticas de igualdad, la capacitación de directivos y trabajadores, la adecuación de reglamentos internos o el fortalecimiento de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo no persiguen beneficiar en abstracto

a la organización. Su finalidad consiste en garantizar que todas las personas que integran esa comunidad laboral desarrollen su actividad en condiciones compatibles con la dignidad humana y con el contenido esencial de sus derechos fundamentales.

Bajo este horizonte, uno de los postulados centrales de la justicia restaurativa es la reconstrucción de las relaciones sociales y la participación de la comunidad en la superación del conflicto. Si bien este principio ha sido desarrollado por tradición entre las comunidades locales o los grupos directamente afectados por la infracción, nada impide comprender que en el ámbito laboral la comunidad restaurativa se encuentra integrada por todas aquellas personas que comparten el espacio de trabajo y cuyos derechos pueden verse favorecidos o afectados por la forma en que se resuelva el conflicto judicial.

En consecuencia, el concepto de comunidad, propio de la justicia restaurativa, adquiere dentro del derecho del trabajo un contenido específico. La comunidad no se limita a la sociedad en sentido amplio, sino que comprende el entorno organizacional en el que se desarrolla la prestación personal del servicio: trabajadores, empleadores, representantes sindicales, directivos y, en general, todas las personas que participan de manera permanente en la dinámica laboral, directa o indirectamente. La sentencia, por tanto, repara el derecho individual lesionado, pero también reconstruye las relaciones de confianza, respeto y cooperación necesarias para el adecuado funcionamiento de esa comunidad de trabajo.

Tomando como referencia las anteriores precisiones, las medidas restaurativas y terapéuticas dirigidas a las personas jurídicas dejan de constituir órdenes accesorias o excepcionales para convertirse en auténticos instrumentos de tutela judicial efectiva. Su finalidad consiste en asegurar que el conflicto laboral no produzca solo una respuesta individual, sino una transformación institucional capaz de fortalecer la cultura del respeto por los derechos humanos laborales. Asimismo, se pretende evitar nuevas vulneraciones y favorecer la consolidación de ambientes de trabajo compatibles con los principios de dignidad, igualdad, solidaridad y trabajo decente que inspiran el orden constitucional y convencional.



PROTOCOLO DE PROCESOS ESPECIALES DE PROTECCIÓN DE DERECHOS SINDICALES CON ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA

Introducción

Uno de los procesos especiales que resulta de gran novedad en la Ley 2452 del 2025 es el de la protección de los derechos sindicales, incluido en el artículo 314, como un mecanismo judicial autónomo, cuyo objetivo es brindar una protección frente a los actos de discriminación sindical.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha abordado este asunto de forma amplia. En el artículo 1.º del convenio fundamental 98 establece que todo trabajador debe gozar de una adecuada protección contra cualquier acto de discriminación sindical que afecte los derechos de libertad sindical. Además, la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical han considerado que la discriminación antisindical es una de las violaciones más graves de la libertad sindical[30].

Asimismo, el Convenio Fundamental 98 de la OIT establece algunas conductas que constituyen discriminación sindical, como las siguientes: condicionar el empleo a la no afiliación a un sindicato, despedir a un trabajador o perjudicarlo por pertenecer a una organización sindical o participar en actividades sindicales. No obstante, estas conductas tienen solo un carácter enunciativo y no impiden que los Estados

30 Protección frente los actos de discriminación antisindical: Pruebas documentales de la base de datos IRLex actualizada, OIT, febrero 2023.

adopten un catálogo más amplio ni que implementen las medidas que consideren necesarias para prevenir este tipo de comportamientos.

De forma precisa, en Colombia, el ordenamiento jurídico interno el artículo 354 del C.S.T contempla como actos de discriminación sindical todo aquel que atente contra el derecho de asociación sindical y enuncia, entre otros: a) la obstrucción o dificultad de la afiliación de una persona a una organización sindical mediante dádivas o promesas, e incluso condicionarla a obtener o conservar el empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; b) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo por actividades tendientes a la fundación de las organizaciones sindicales; c) negarse a negociar con una organización sindical que presente un pliego de peticiones en forma legal; d) despedir, suspender o modificar las condiciones del trabajo de una persona sindicalizada con el objeto de impedirle el ejercicio del derecho de asociación, y e) adoptar medidas de represión contra trabajadores por acusar, intervenir o intervenir en investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de la norma. Claro, sin que ello implique tomar este listado como un catálogo cerrado, puesto que, en todo caso, debe destacarse cualquier conducta que obvie el ejercicio de la libertad sindical o lo entorpezca.

También, quienes incurran en este tipo de conductas pueden verse sujetos a sanciones de administrativas en los términos del numeral 2 del artículo 354 del C.S.T, y penales, de acuerdo con las reglas punitivas que contempla el artículo 200 del Código Penal.

Además, la jurisprudencia nacional ya había previsto la posibilidad de que este tipo de debates se analizaran por la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral[31] y, como ya se enunció, ahora de forma expresa prevé un procedimiento especial reglado en el artículo 314 de la Ley 2452 del 2025. De acuerdo con este procedimiento, es un deber aplicar las fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica, y resulta ser uno de los escenarios más propicios para su aplicación.

A partir de ello, se requiere tener en cuenta que una de las garantías de los sindicatos para desempeñar su rol es mediante el ejercicio del

31 SL-6801 del 2023.

derecho a la negociación. Se trata del derecho de rango constitucional (Art 53 C.P), que propende a garantizar que, entre los empleadores y los trabajadores sindicalizados, o no, se generen espacios para concretar acuerdos que definan mejores condiciones para los trabajadores.

Ello implica que los sujetos procesales involucrados están familiarizados con los espacios de diálogo que busquen soluciones que satisfagan los intereses de ambas partes. Todo ello, pese a que encontrarse en este escenario judicial denota un marcado distanciamiento entre las partes y quizás el deterioro de la relación entre estos. También se aclara que los contendores no son ajenos a los espacios de diálogo; esta condición resulta ser una piedra angular dentro de la justicia restaurativa, de acuerdo con las explicaciones anteriores.

De allí se sigue que, por la naturaleza de estos conflictos, encaminados a obtener una declaración judicial que reconozca las conductas de discriminación sindical, también está encausado a plantear las soluciones necesarias para proteger a quienes sean víctimas de ellas. Ello implica que las pretensiones no estarán encaminadas en principio al pago de los perjuicios irrogados por estas conductas, sino a evitar que se repitan o se perpetúen. Entonces, la decisión que finalice el debate no siempre sirve para otorgar fórmulas compensatorias y retributivas, sino para establecer otras determinaciones con las cuales se proteja a la víctima de discriminación sindical.

Esto último se traduce en una reparación integral a la víctima que se protege y, por tanto, las justicias restaurativas y terapéuticas resultan ser un instrumento idóneo para zanjar este tipo de debates.

El procedimiento está sujeto a un trámite expedito y sumario, que parte de una demanda que deberá presentarse después de cumplirse los requisitos del numeral 2 del artículo 314 del C.P.T y la SS; luego, pasará a tramitarse en los términos de los artículos 293 a 297 del mismo estatuto procesal.

Desde estos presupuestos, el primero de los retos del juez es entender, a partir de la demanda y la contestación, cuál es el problema

jurídico prima facie y tratar de determinar, a partir de los puntos de convergencia y diferencia, los problemas que se suscitaron dentro de la relación entre las partes y por qué las llevaron hasta esa senda del camino. También el juez debe considerar las pretensiones que se encuadren dentro de la justicia restaurativa y terapéutica, y que a juicio de la víctima sirvan como mecanismos para protegerla de la discriminación sindical.

Luego, en la etapa de conciliación, deberá intentar que las partes recuerden el poder de la negociación dentro del derecho colectivo. Buscará explicarles que, dentro del juicio, también es viable un diálogo directo para identificar sus propios errores (responsabilidad del infractor). A partir de ello, se trata de resarcir cualquier perjuicio irrogado a la víctima o víctimas de la discriminación sindical, en espacios que fortalezcan los lazos entre ellos, y trabajar por reconstruirlos. El juez deberá ayudar como un tercero neutro e imparcial, cuyo único objetivo será servir de facilitador entre las partes.

Ahora, si se agota esta etapa, no es viable llegar a un acuerdo. El proceso en sí mismo puede ser el escenario apropiado para construir decisiones judiciales que resulten terapéuticas y restaurativas. Así, a lo largo de la audiencia pública reglada por el artículo 294 del C.P.T y la SS, el juez debe buscar acercamientos de diálogo e invitar a las partes para que sus intervenciones procedan desde el marco del respeto. Además, habrá una comunicación asertiva y, ante todo, se evitarán los espacios de revictimización o, incluso, de discriminación sindical en los que puedan incurrir las partes de forma consciente o no.

En igual sentido, para que la sentencia sea una herramienta efectiva que proteja los derechos sindicales, puede ser utilizada como espacio pedagógico. Así se explicarán qué actos y omisiones pueden ser consideradas como discriminación sindical, la importancia de no incurrir en estas. Todo ello, para garantizar los derechos de sindicalización y negociación colectiva, así como la relevancia de estos dentro del contexto laboral. Es una manera de demostrar que los trabajadores sindicalizados y las organizaciones sindicales no deben ser vistas como figuras antagónicas dentro de la relación

laboral. Al contrario: son sujetos determinantes dentro del marco de estas relaciones, que pueden trabajar de la mano con el empleador y mantener una relación armónica entre estos.

En caso de identificarse una discriminación sindical, estos puntos permitirán sensibilizar al infractor para que entienda de forma más clara su responsabilidad y ayudarán a definir las órdenes con las cuales pueda protegerse a la víctima o a las víctimas de discriminación sindical.

1. Objeto

Establecer una ruta dentro del proceso especial de protección de derechos sindicales, para la correcta aplicación de las fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica que puedan ser concretadas inicialmente en una eventual conciliación, a lo largo del proceso o en la sentencia que ponga fin al litigio.

2. Fundamento constitucional y legal

- Convenio 98 de la OIT.
- Artículos 13 y 39 de la Constitución Política.
- Artículo 354 del C.S.T.
- Artículo 200 del Código Penal.

3. Principios orientadores

- **Debido proceso**

  El juicio se adelantará de acuerdo con las reglas preestablecidas por el legislador y, en caso de vacío en la norma, el juez, en su condición de director del proceso, tomará las decisiones pertinentes, bajo los principios orientadores del derecho laboral y aplicando las fórmulas de justicia restaurativa y terapéutica.

- **Buena fe**

  El juez instará a las partes a obrar conforme al principio de buena fe en todo momento, como mecanismo medular para concertar fórmulas restaurativas y lograr un juicio terapéutico.

- **Tutela judicial efectiva**

  El proceso se adelantará de forma célere y eficiente, buscando la garantía en todo momento de los derechos fundamentales de las partes.

- **Igualdad por compensación**

  El juez adoptará las medidas necesarias para lograr un equilibrio entre las partes, a partir de las diferencias materiales que identifique y por las características de los sujetos procesales.

4. Finalidad de las fórmulas de justicia restaurativa

Dentro de este proceso, las fórmulas de justicia restaurativa deberán:

Proteger a la víctima de discriminación sindical

Adoptar las medidas necesarias para garantizar que cesen las conductas u omisiones que estén generando acciones de discriminación sindical.

Prevenir nuevos actos de discriminación sindical

Tomar las decisiones pertinentes para evitar nuevas conductas de discriminación sindical.

Reparar a la víctima

Concretar condenas para resarcir los perjuicios irrogados por las acciones de discriminación sindical.

Concientización del sujeto que incurrió en actos de discriminación sindical

Promover fórmulas de arreglo para que los sujetos que incurrieron en estas conductas puedan reconocerlas y evitar que las repitan.

Promover cumplimiento responsable

Estimular conductas de acatamiento voluntario de las decisiones judiciales o las fórmulas de arreglo convenidas por las partes.

Reducir conflictividad

Fortalecer de forma favorable las relaciones entre los sujetos procesales.

5. Finalidad de las fórmulas de justicia terapéutica

Dentro de este proceso, las fórmulas de justicia terapéutica deberán:

Buscar el bienestar emocional de la víctima

Debe identificarse si las acciones de discriminación sindical han impactado en la esfera emocional de la víctima y concretar las decisiones necesarias para contrarrestarlas dentro del proceso, así como en la decisión que ponga fin a la contienda.

Proteger las condiciones psicológicas de la persona

El sistema de justicia no debe generar daños adicionales a la víctima.

Contribuir en la transformación de la sociedad

El proceso debe servir como un mecanismo que contribuya a la transformación del daño, promoviendo procesos de sanación y restauración de las relaciones laborales.

6. Etapa de análisis previo

Una vez trabajada la litis, con el apoyo en la demanda y la contestación, el juez deberá analizar el conflicto con anterioridad para identificar:

a) Las presuntas conductas de discriminación sindical.
b) Quién o quiénes son las víctimas de la conducta: un trabajador determinado, una organización sindical o un grupo de trabajadores.
c) Quién o quiénes, posiblemente, están incurriendo en conductas de discriminación sindical.
d) A partir de las pretensiones, identificar las posibles fórmulas de justicia restaurativa que pueden adoptarse en el caso.
e) Identificar las características de los actores para ir definiendo las posibles medidas terapéuticas que se adoptarán en el curso del proceso.

7. Audiencia del artículo 294 del C.P.T.

Atendiendo a que las etapas procesales de las cuales se nutre esta audiencia son las mismas previstas en los artículos 258 y 259 de la Ley 2452 del 2025, debemos remitirnos al protocolo de la audiencia de conciliación y la audiencia inicial.



PROTOCOLO DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS SENTENCIAS LABORALES

1. Objetivo

Incorporar los principios de justicia restaurativa y justicia terapéutica en la fase de ejecución y cumplimiento de las providencias judiciales laborales, para garantizar la efectividad de los derechos reconocidos, reducir la conflictividad postsentencia, promover la reparación integral, el cumplimiento voluntario de las obligaciones, la humanización de la justicia, la prevención de nuevos conflictos y minimizar los impactos emocionales, económicos y sociales derivados de la ejecución forzada.

2. Fundamento constitucional y legal

- Constitución Política de Colombia.
- Principios de dignidad humana.
- Acceso efectivo a la administración de justicia.
- Tutela judicial efectiva.
- Derecho al trabajo y a la seguridad social.
- Principio de buena fe.
- Ley 2452 de 2025.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente y diálogo social.

3. Objetivos específicos

3.1. Humanizar la fase de ejecución

Reconocer que detrás del crédito laboral y de la obligación judicial existen personas que afrontan consecuencias económicas, familiares y emocionales.

3.2. Favorecer el cumplimiento voluntario

Promover el pago oportuno antes de acudir a medidas coercitivas.

3.3. Reducir la conflictividad

Disminuir incidentes, oposiciones innecesarias y actuaciones dilatorias.

3.4. Facilitar la reconstrucción de relaciones

Cuando sea posible, propiciar escenarios para disminuir las tensiones entre las partes.

3.5. Garantizar la efectividad del fallo

Sin sacrificar los derechos reconocidos judicialmente.

4. Principios orientadores

Dignidad humana

Toda actuación deberá desarrollarse con respeto por la condición humana de ejecutante y ejecutado.

Lenguaje claro

Las providencias utilizarán un lenguaje comprensible.

Buena fe procesal

Se incentivará el cumplimiento espontáneo de las decisiones judiciales.

No revictimización

Se evitarán actuaciones que profundicen daños ya ocasionados por el conflicto laboral.

Solución consensuada

Se privilegiarán acuerdos de cumplimiento compatibles con el fallo.

Proporcionalidad

Las medidas coercitivas deberán emplearse de forma gradual y razonable.

Diagnóstico de necesidades y barreras

En esta etapa, deben identificarse los factores que impiden o viabilizan el cumplimiento de las obligaciones. Por eso, deben evaluarse:

- Limitaciones económicas y administrativas.
- Necesidades de reparación no satisfechas.
- Persistencia del conflicto.

5. Etapa de inicio de la ejecución

5.1. Comunicación restaurativa del mandamiento de pago

Además de las órdenes legales correspondientes, podrá incluirse el siguiente texto:

«El despacho recuerda a las partes que la finalidad principal de esta actuación es lograr el cumplimiento efectivo de la decisión judicial. Se invita al ejecutado a realizar el pago voluntario o a proponer mecanismos razonables de satisfacción de la obligación reconocida judicialmente».

5.2. Identificación de situaciones especiales

El despacho verificará si existe:

- Riesgo para el mínimo vital del trabajador.
- Estado de salud grave.
- Adulto mayor.
- Discapacidad.
- Enfermedad terminal.
- Dependencia económica acreditada.

- Riesgo de desaparición empresarial.

Estas circunstancias podrán justificar una gestión prioritaria del expediente.

6. Etapa de cumplimiento voluntario

6.1. Espacio de cumplimiento concertado

Antes de intensificar las medidas coercitivas, el despacho podrá diseñar una estrategia efectiva para materializar el cumplimiento de la sentencia, a través de las siguientes acciones:

- Acuerdos de pago.
- Calendarios de cumplimiento.
- Pagos parciales.
- Entrega progresiva de prestaciones.
- Mecanismos de garantía.
- Compromisos concretos establecidos.
- Definición de responsables.
- Fijación de cronogramas.
- Determinación de mecanismos de seguimiento.

Siempre que:

- No impliquen renuncia de derechos ciertos e indiscutibles del trabajador.
- Exista consentimiento libre del trabajador.
- No modifique el contenido de la sentencia.
- La justicia restaurativa no remplace la función jurisdiccional.
- Respete el debido proceso y la igualdad de las partes.

6.2. Audiencia de cumplimiento restaurativo

Objetivos:

- Identificar los obstáculos para el cumplimiento.
- Construir soluciones prácticas.
- Evitar una prolongación innecesaria del litigio.

- Mantener el respeto entre las partes.

Preguntas orientadoras:

Al ejecutante

- ¿Cuál es actualmente la principal necesidad derivada del incumplimiento?
- ¿Existen fórmulas de pago que estaría dispuesto a considerar?
- ¿Qué requiere para sentirse efectivamente reparado?

Al ejecutado

- ¿Qué obstáculos reales existen para cumplir?
- ¿Qué alternativas propone para satisfacer la obligación?

Para las dos partes

- ¿Qué acciones pueden prevenir nuevos conflictos?

7. Medidas coercitivas con enfoque terapéutico

Las medidas ejecutivas mantendrán toda su eficacia jurídica, pero se procurará:

Embargos

- Explicar claramente sus efectos.
- Informar alternativas de pago.

Requerimientos

- Utilizar un lenguaje respetuoso.
- Evitar expresiones sancionatorias innecesarias.

Multas y sanciones

- Aplicarlas cuando procedan legalmente.
- Explicar su finalidad correctiva y no punitiva.

8. Casos de reintegro laboral

Los procesos de reintegro suelen generar elevados niveles de conflictividad interpersonal.

Por ello, el despacho podrá promover:

Una reunión de preparación para el retorno

Con el fin de:

- Clarificar obligaciones.
- Reducir tensiones.
- Prevenir nuevos conflictos.

Compromisos de convivencia laboral

Dirigidos a:

- Evitar represalias.
- Garantizar un trato digno.
- Favorecer la reincorporación efectiva.

9. Ejecución contra entidades en reestructuración

Cuando existan procesos de:

- Reorganización empresarial.
- Liquidación.
- Intervención administrativa.

El despacho procurará:

- Mantener informados a los trabajadores.
- Explicar los límites jurídicos existentes.
- Reducir las expectativas irreales.
- Facilitar los canales de información claros.

10. Cierre restaurativo del proceso

El despacho debe verificar el pago y el cumplimiento de las obligaciones, y de los compromisos restaurativos, así como la ausencia de nuevos conflictos derivados de la ejecución.

Al verificarse el cumplimiento total de la obligación, el despacho podrá dejar constancia:

«La presente actuación concluye con el cumplimiento de las obligaciones reconocidas judicialmente. El despacho destaca el acatamiento de las decisiones judiciales como un mecanismo para la restauración de los derechos laborales y la consolidación de la confianza en la administración de justicia».

11. Lista de verificación para el despacho

ASPECTO	SÍ	NO
Se identificó una situación de vulnerabilidad	☐	☐
Se promovió un cumplimiento voluntario	☐	☐
Se exploraron los acuerdos de pago	☐	☐
Se informó claramente sobre las medidas coercitivas	☐	☐
Se evitó un lenguaje revictimizante	☐	☐
Se brindó una información comprensible para las partes	☐	☐
Existe un riesgo para el mínimo vital del ejecutante	☐	☐
Requiere un trámite prioritario	☐	☐

12. Indicadores de gestión

- Porcentaje de los pagos voluntarios antes de las medidas cautelares.
- Tiempo promedio de satisfacción del crédito laboral.
- Número de los acuerdos de cumplimiento celebrados.
- Número de reintegros exitosamente ejecutados.
- Reducción de los incidentes y solicitudes dilatorias.
- Nivel de satisfacción de los usuarios.

Aclaración final

La aplicación de este protocolo no modifica las reglas legales de la ejecución laboral ni limita el ejercicio de las facultades coercitivas del juez. Su finalidad es fortalecer la efectividad de las decisiones judiciales mediante una gestión humanizada, restaurativa y terapéutica, centrada

en las personas y compatible con los principios de tutela judicial efectiva, dignidad humana y trabajo decente.

Una buena práctica para fortalecer este enfoque es incluir, inmediatamente después de la notificación del mandamiento de pago, una «Comunicación de Cumplimiento Voluntario» firmada por la Secretaría, invitando al ejecutado a acreditar un pago, proponer una fórmula seria de cumplimiento o informar sobre las dificultades objetivas para satisfacer la obligación antes de la adopción de las medidas cautelares más gravosas. Esto suele armonizar muy bien con los principios de la Ley 2452 de 2025 sobre tutela judicial efectiva y gestión humanizada del conflicto.

Para fortalecer el enfoque restaurativo

En los procesos laborales, sobre todo cuando el ejecutado es una pequeña empresa o un empleador persona natural, puede agregarse un párrafo como el siguiente antes de la parte resolutiva:

«El despacho invita a la parte ejecutada a asumir una participación para cumplir la decisión judicial, recordando que la satisfacción oportuna de las obligaciones laborales constituye una manifestación concreta del respeto por la dignidad del trabajo humano y contribuye a restaurar los derechos reconocidos en esta actuación».

Este tipo de lenguaje mantiene la firmeza de la ejecución, pero transforma la medida cautelar de una lógica solo coercitiva a una lógica de cumplimiento responsable y a una restauración efectiva del derecho vulnerado.

PROTOCOLO DE MEDIDAS CAUTELARES CON ENFOQUE DE JUSTICIA RESTAURATIVA Y TERAPÉUTICA EN MATERIA LABORAL



1. Objeto

Establecer criterios para la adopción, ejecución, seguimiento y levantamiento de medidas cautelares en los procesos laborales y de seguridad social, incorporando principios de justicia restaurativa y terapéutica que permitan garantizar la efectividad de los derechos reclamados, proteger la dignidad humana de los intervinientes y promover el cumplimiento oportuno de las obligaciones objeto del litigio.

El presente protocolo no sustituye los requisitos legales para el decreto de medidas cautelares ni limita las facultades jurisdiccionales del juez laboral, sino que orienta su aplicación desde una perspectiva centrada en las personas.

2. Fundamento constitucional y legal

- Constitución Política de Colombia.
- Principio de dignidad humana.
- Tutela judicial efectiva.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a la seguridad social.
- Derecho de acceso a la administración de justicia.
- Principio de proporcionalidad.

- Principio de buena fe.
- Ley 2452 de 2025.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo decente y protección judicial efectiva.

3. Finalidad de las medidas cautelares desde el enfoque restaurativo

Las medidas cautelares deberán comprenderse como instrumentos orientados a:

Garantizar derechos

Evitar que la decisión judicial resulte ineficaz.

Restaurar el equilibrio jurídico

Proteger a quien afirma encontrarse afectado por una vulneración de derechos laborales o de seguridad social.

Prevenir daños futuros

Evitar un agravamiento de perjuicios económicos o sociales.

Promover el cumplimiento responsable

Estimular las conductas de acatamiento voluntario.

Reducir la conflictividad

Favorecer las soluciones oportunas antes de la ejecución forzada.

4. Principios orientadores

Dignidad humana

Toda medida cautelar deberá ejecutarse respetando la condición humana de las personas involucradas.

Proporcionalidad

Debe existir un equilibrio entre el bien jurídico protegido y la carga impuesta al empleador. La medida deberá ser adecuada, necesaria y razonable.

Mínima afectación necesaria

Se procurará causar la menor afectación posible compatible con la protección del derecho reclamado.

Buena fe

Se privilegiarán los mecanismos que favorezcan el cumplimiento espontáneo.

Efectividad

La medida deberá ser idónea para proteger el derecho discutido.

No revictimizar

Se evitarán las actuaciones que generen sufrimientos innecesarios.

Idoneidad

La medida debe ser apta para tutelar de forma preventiva la eficacia futura de la pretensión restaurativa.

5. Etapa de análisis previo

Antes de decretar la medida cautelar, el despacho verificará:

A. Riesgo para el demandante

- Pérdida del mínimo vital.
- Falta de ingresos.
- Enfermedad grave.
- Discapacidad.
- Vejez.
- Dependencia económica.

B. Impacto sobre el demandado

- Riesgo de una paralización absoluta de actividad económica.
- Posibles afectaciones a terceros trabajadores.
- Riesgo de insolvencia.

C. Necesidad de la medida

- Probabilidad de incumplimiento.
- Riesgo de ocultamiento patrimonial.
- Riesgo de frustración de la sentencia.

6. Medidas cautelares en clave restaurativa

6.1. Inscripción de demandas

Cuando proceda:

- Se explicará claramente su finalidad.
- Se evitará un lenguaje que sugiera culpabilidad anticipada.

6.2 Medidas innominadas

Estas le permiten al juez decretar «cualquier otra medida que encuentre razonable para la protección del derecho, evitar un perjuicio irremediable o asegurar la efectividad de la pretensión».

Desde una óptica restaurativa, estas medidas dejan de ser solo «patrimoniales» para ser «humanas» y «relacionales».

A modo de ejemplo, se traen los siguientes:

En casos de acoso laboral: en lugar de esperar varios años a una sentencia, el juez puede ordenar el **teletrabajo** para el demandante o la separación física de los puestos de trabajo para evitar la revictimización durante el litigio.

Protección de la dignidad: si se alega un despido discriminatorio que afecta la honra, el juez podría considerar medidas que mitiguen el daño reputacional mientras avanza el proceso.

Garantía de libertad sindical: si se impide una asamblea o el ejercicio sindical, la justicia restaurativa permite medidas cautelares que garanticen la realización del acto antes de que el derecho se vuelva ineficaz por el paso del tiempo.

7. Comunicación terapéutica de la decisión

La providencia cautelar podrá incluir:

«Las medidas aquí adoptadas tienen un carácter preventivo y buscan preservar la efectividad de la administración de justicia. Su adopción no implica prejuzgamiento sobre las pretensiones ni sobre la responsabilidad de las partes».

Adicionalmente:

«El despacho invita a las partes a explorar mecanismos de cumplimiento voluntario o soluciones consensuadas que permitan disminuir la afectación derivada del conflicto».

8. Medidas cautelares en casos de especial vulnerabilidad

Tendrán especial consideración los procesos relacionados con:

- Fuero de maternidad.
- Fuero de salud.
- Discapacidad.
- Pensión de invalidez.
- Pensión de sobrevivientes.
- Adultos mayores.
- Mínimo vital comprometido.

En estos eventos, el despacho podrá priorizar el estudio y la decisión de las solicitudes cautelares.

9. Medidas cautelares en reintegros laborales

Cuando se soliciten medidas relacionadas con un reintegro provisional o una protección reforzada, el despacho podrá:

Identificar los riesgos de deterioro relacional

- Entre trabajador y empleador.

Promover espacios de diálogo

- Sin afectar la independencia judicial.

Recomendar protocolos internos de convivencia

- Cuando resulte procedente.

10. Cauciones

El artículo 316 de la Ley 2452 de 2025 señala que el juez puede decretar cualquier medida cautelar en los procesos declarativos (ordinarios o especiales de fuero). Para ello, el demandante tiene la obligación de prestar caución, que podrá corresponder hasta el diez por ciento (10 %) del valor de las pretensiones estimadas en la demanda, para responder por las costas y los perjuicios que la práctica de la medida pueda derivar para la contraparte. Las personas a quienes se les conceda el amparo de pobreza no están obligadas a prestarla.

No obstante, considerando que la finalidad de las medidas cautelares y, dentro de ellas, la caución, esta es tutelar y también restaurativa. Así, el juez deberá analizar, en cada caso, la necesidad de gravar al demandante con su imposición. Ello se debe a que habrá situaciones en las que, a pesar de no estar cobijado por el amparo de pobreza, sea innecesario el pago de aquella suma, porque en su actuación no se avizora la causación de un perjuicio a la contraparte.

Debe aclararse que no se trata de desconocer la orden legal que impone la fijación y el pago de la caución como un requisito previo para decretar las medidas cautelares. La intención es analizar los casos en que se releve al demandante de esa obligación, como una medida restaurativa. Para ello, el juzgador deberá considerar los siguientes aspectos: (i) la existencia de una apariencia razonable del derecho reclamado, (ii) la necesidad de evitar la consumación de un perjuicio, y (iii) la proporcionalidad de la medida frente a las pretensiones del proceso.

11. Seguimiento de la medida

El despacho verificará periódicamente:

- La vigencia de los presupuestos que justificaron la medida.
- La necesidad de mantenerla.

- La posibilidad de sustituirla.
- El cumplimiento voluntario de las obligaciones.

12. Levantamiento de las medidas

Cuando desaparezcan las razones que justificaron la cautela, el despacho procederá a su levantamiento oportuno.

La providencia correspondiente podrá señalar:

«El levantamiento de la medida responde a la desaparición de las circunstancias que justificaron su adopción, garantizando el equilibrio entre la protección de los derechos reclamados y los principios de proporcionalidad y mínima afectación».

13. Lista de verificación del despacho

Aspecto	SÌ	NO
Existe riesgo para la efectividad de la sentencia	▫	▫
Existe riesgo para el mínimo vital	▫	▫
Se identificó a un sujeto de especial protección	▫	▫
La medida es proporcional	▫	▫
Existen alternativas menos gravosas	▫	▫
La medida protege efectivamente el derecho reclamado	▫	▫
Se explicó claramente la finalidad de la medida	▫	▫
Se evitaron expresiones de prejuzgamiento	▫	▫

14. Indicadores de gestión

- Tiempo promedio de decisión de solicitudes cautelares.
- Número de medidas cumplidas voluntariamente.
- Número de sustituciones de medidas.
- Casos de levantamiento oportuno.
- Reducción de los incidentes derivados de las medidas cautelares.
- Nivel de satisfacción de los usuarios.

15. Cláusula de cierre

Las medidas cautelares constituyen herramientas esenciales para la tutela judicial efectiva de los derechos laborales y de seguridad social. Su aplicación, bajo un enfoque restaurativo y terapéutico, exige que sean utilizadas con proporcionalidad, sensibilidad humana y respeto por la dignidad de todos los intervinientes. Además, debe asegurarse la eficacia de la decisión judicial y también contribuir a una gestión más humana, pacífica y restauradora del conflicto laboral.

Aplicación práctica en los juzgados laborales

Este protocolo resulta especialmente útil para:

- Los embargos preventivos.
- Las medidas cautelares innominadas.
- Los procesos de estabilidad laboral reforzada.
- Los procesos pensionales.
- Las acciones relacionadas con mínimo vital.
- Las ejecuciones laborales.
- Los reintegros laborales.

Su eje central es entender que la medida cautelar no es una sanción ni una anticipación del fallo, sino una herramienta para proteger los derechos, que deben aplicarse con firmeza jurídica y sensibilidad institucional.

Cláusulas terapéuticas opcionales

Pueden incorporarse alguna de estas fórmulas en cualquier auto cautelar:

> **Para los casos de mínimo vital:**
>
> «La presente medida procura evitar que durante el proceso se generen afectaciones adicionales a las condiciones de subsistencia de quien afirma encontrarse privado de los recursos necesarios para atender sus necesidades básicas».

Para la estabilidad laboral reforzada:

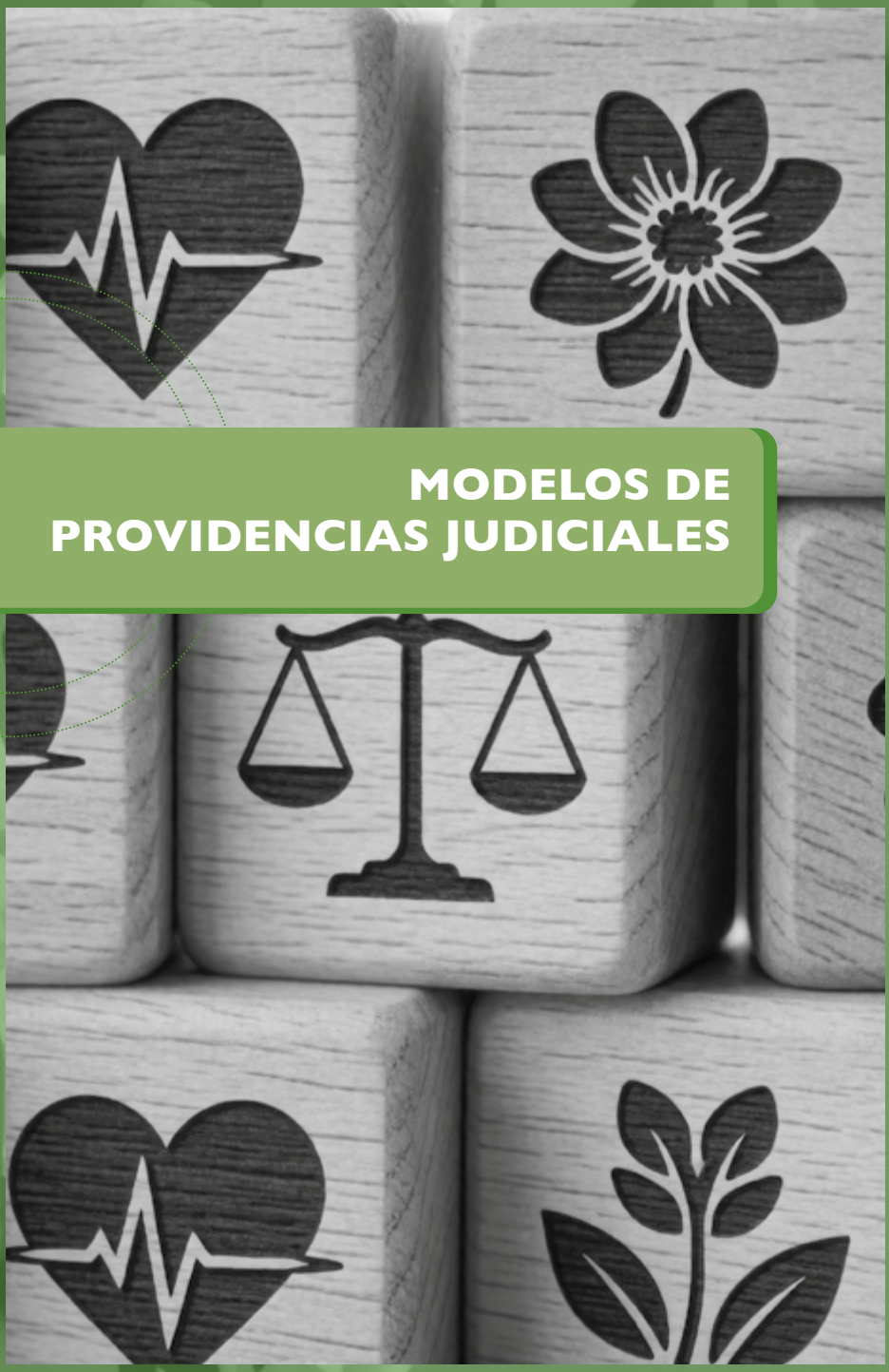
«La protección cautelar aquí adoptada busca preservar condiciones que permitan la efectividad de los derechos fundamentales cuya vulneración se alega, mientras se adopta la decisión definitiva».

Para los procesos pensionales:

«La medida tiene por finalidad evitar que la demora propia del proceso judicial produzca un deterioro adicional en las condiciones de vida de la persona que reclama una protección en materia de seguridad social».

Para los reintegros laborales:

«El despacho invita a las partes a preservar un ambiente de respeto y colaboración que facilite la adecuada gestión del conflicto y contribuya a prevenir nuevas afectaciones derivadas de la controversia sometida a una decisión judicial».



MODELOS DE PROVIDENCIAS JUDICIALES



Con el objetivo de facilitar la labor judicial, se presentan a continuación algunos modelos de providencias judiciales elaborados con fundamento en los nuevos modelos de justicia restaurativa y terapéutica. Estos podrán ser utilizados por los jueces y juezas dentro de las diferentes etapas procesales.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE _____

_____() de _____de dos mil veintiséis (2026)

PROVIDENCIA	**AUTO DE SUSTANCIACIÓN NÚMERO 646/2026**
PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	
DEMANDADOS	
RADICADO	
TEMA Y SUBTEMAS	ESTUDIO DE LA DEMANDA
DECISIÓN	

Examinada la demanda y sus anexos, el despacho encuentra que esta reúne los requisitos previstos en la ley procesal laboral, por lo que resulta procedente su admisión.

De igual forma, en la aplicación de los principios constitucionales de dignidad humana, del acceso efectivo a la administración de justicia, de la tutela judicial efectiva, del trabajo decente y de la solución pacífica de los conflictos, el despacho desarrollará el proceso bajo un enfoque de justicia restaurativa y terapéutica, orientado a propiciar un ambiente de respeto, escucha y trato digno para todas las personas que intervengan en la actuación.

Se recuerda a las partes que el conflicto judicial no excluye la posibilidad de construir soluciones consensuadas. Por ello, podrán explorarse fórmulas

de arreglo directo, conciliación o acuerdos parciales en cualquier etapa del proceso, sin que ello implique la renuncia a sus derechos ni una afectación de las garantías procesales.

Asimismo, el despacho procurará evitar las actuaciones que generen cargas innecesarias, revictimización o afectaciones adicionales a las partes, sobre todo cuando se identifiquen circunstancias de vulnerabilidad o especial protección constitucional.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE__ _____,

RESUELVE

PRIMERO. ADMITIR la demanda ordinaria laboral promovida por _____ contra _____.

SEGUNDO. NOTIFICAR personalmente a la parte demandada y correr traslado de la demanda por el término legal correspondiente.

TERCERO. RECONOCER la personería para actuar al doctor (a) _____, identificado (a) con T.P. No. _____ del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos del poder conferido.

CUARTO. INFORMAR a las partes que este despacho desarrollará la actuación judicial bajo criterios de justicia restaurativa y terapéutica, promoviendo un trato respetuoso, lenguaje claro, participación efectiva y la búsqueda de soluciones dialogadas cuando estas resulten compatibles con la naturaleza del litigio y los derechos en discusión.

QUINTO. EXHORTAR a las partes para que, de manera libre y voluntaria, evalúen la posibilidad de alcanzar acuerdos totales o parciales que permitan una solución temprana y satisfactoria del conflicto, sin perjuicio de la continuación del trámite judicial cuando ello no sea posible.

SEXTO: En caso de advertirse durante el trámite la existencia de sujetos de especial protección constitucional, situaciones de vulnerabilidad o necesidades de ajustes razonables, el despacho adoptará las medidas necesarias para garantizar la igualdad real y efectiva de las partes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE _____

_____() de _____de dos mil veintiséis (2026)

PROVIDENCIA	**AUTO DE SUSTANCIACIÓN NÚMERO 646/2026**
PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	
DEMANDADOS	
RADICADO	
TEMA Y SUBTEMAS	ESTUDIO DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA
DECISIÓN	

Procede el despacho a pronunciarse sobre la contestación de la demanda presentada por la parte demandante dentro del proceso de la referencia.

CONSIDERACIONES

Revisado el escrito de contestación presentado por la parte demandada, el despacho encuentra que este fue allegado oportunamente y cumple los requisitos previstos en la ley procesal laboral, en cuanto contiene el pronunciamiento frente a los hechos de la demanda, la formulación de excepciones, la solicitud de pruebas y demás exigencias legales.

En consecuencia, resulta procedente tener por contestada la demanda para todos los efectos legales.

El despacho destaca que, mediante la demanda y su contestación, las partes han ejercido legítimamente sus derechos constitucionales de acción,

contradicción y defensa, contribuyendo a la adecuada delimitación del litigio y al esclarecimiento de los aspectos controvertidos que deberán ser objeto de debate y decisión dentro del proceso.

Asimismo, en desarrollo de un enfoque de justicia restaurativa y terapéutica, se recuerda a las partes que la finalidad de la actuación judicial no se limita a resolver una controversia jurídica. Esta también busca procurar una gestión respetuosa del conflicto, garantizando la dignidad humana, la participación efectiva de los intervinientes y la protección de sus derechos fundamentales.

El despacho invita a las partes a mantener durante el trámite procesal una conducta fundada en la buena fe, el respeto mutuo y la colaboración con la administración de justicia, favoreciendo la construcción de soluciones efectivas y sostenibles cuando ellas resulten compatibles con la naturaleza de los derechos discutidos.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO_____ LABORAL DEL CIRCUITO DE _____,

RESUELVE

PRIMERO. TENER POR CONTESTADA la demanda presentada por la parte demandante _____ por parte de _____, para todos los efectos legales.

SEGUNDO. INFORMAR a las partes que este despacho continuará desarrollando la actuación bajo criterios de justicia restaurativa y terapéutica, promoviendo un trato digno, lenguaje claro, escucha activa, respeto por las garantías procesales y la búsqueda de soluciones efectivas al conflicto sometido a conocimiento judicial.

TERCERO. EXHORTAR a las partes para que, durante el desarrollo del proceso, identifiquen los hechos susceptibles de acuerdo, las materias no controvertidas y las posibles fórmulas de arreglo que permitan una gestión más eficiente del litigio y favorezcan la pronta realización de los derechos discutidos.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE _____

_____() de _____de dos mil veintiséis (2026)

PROVIDENCIA	**AUTO DE SUSTANCIACIÓN NÚMERO 646/2026**
PROCESO	ORDINARIO
EJECUTANTES	
EJECUTADO	
RADICADO	
TEMA Y SUBTEMAS	MANDAMIENTO DE PAGO
DECISIÓN	

CONSIDERACIONES

Examinada la demanda ejecutiva y los documentos aportados como título ejecutivo, el despacho encuentra que la obligación cuyo cumplimiento se persigue reúne las exigencias legales para su ejecución, por cuanto consta en la providencia judicial ejecutoriada (o acta de conciliación, transacción, acuerdo de pago, etc.), que contiene una obligación clara, expresa y actualmente exigible.

En consecuencia, de conformidad con las normas que regulan el proceso ejecutivo laboral, resulta procedente librar un mandamiento de pago.

No obstante, el despacho considera pertinente recordar que la finalidad esencial de la ejecución judicial es lograr la satisfacción efectiva de los derechos reconocidos y el cumplimiento de las decisiones judiciales, procurando siempre la protección de la dignidad humana de quienes intervienen en el proceso.

Bajo un enfoque de justicia restaurativa y terapéutica, este despacho reconoce que los procesos de ejecución laboral suelen involucrar situaciones de especial sensibilidad económica, familiar y emocional, tanto para quien reclama el cumplimiento de una obligación reconocida judicialmente como para quien debe atenderla.

Por ello, sin perjuicio de las facultades coercitivas que la ley atribuye al juez para asegurar el cumplimiento de las decisiones judiciales, se exhorta a las partes a actuar con buena fe procesal y a explorar mecanismos de cumplimiento que permitan satisfacer oportunamente la obligación reconocida, evitando actuaciones innecesarias que prolonguen el conflicto o generen mayores afectaciones.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO _____LABORAL DEL CIRCUITO DE _____,

RESUELVE

PRIMERO. LIBRAR MANDAMIENTO DE PAGO a favor de _____ y en contra de _____ por las siguientes sumas:

La suma de $_____ por concepto de _____.

Los intereses, indexaciones o actualizaciones a que haya lugar conforme a la ley y a la providencia objeto de ejecución.

Las costas y agencias en derecho que se causen dentro de esta actuación.

SEGUNDO. ORDENAR al ejecutado que cumpla la obligación dentro del término legal correspondiente.

TERCERO. NOTIFICAR personalmente al ejecutado en la forma prevista por la ley.

CUARTO. ADVERTIR al ejecutado que, en caso de no verificarse el pago o no prosperar las excepciones legalmente procedentes, el despacho podrá adoptar las medidas cautelares y coercitivas autorizadas por el ordenamiento jurídico para obtener la satisfacción del crédito reconocido.

QUINTO. EXHORTAR a las partes para que, en ejercicio de los principios de buena fe, colaboración con la administración de justicia y solución pacífica de los conflictos, evalúen las alternativas de cumplimiento, acuerdos de pago o mecanismos que permitan la satisfacción efectiva del derecho reconocido,

siempre que no impliquen renuncia o disminución de los derechos laborales ciertos e indiscutibles.

SEXTO. INFORMAR a las partes que este despacho desarrollará la presente actuación bajo criterios de justicia restaurativa y terapéutica, promoviendo un trato digno, lenguaje claro, respeto mutuo y actuaciones orientadas a la efectividad material de los derechos reconocidos judicialmente.

SÉPTIMO. RECONOCER personería para actuar al doctor (a) _____, identificado (a) con T.P. No. _____ del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos del poder conferido.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE _____

_____() de _____de dos mil veintiséis (2026)

PROVIDENCIA	**AUTO DE SUSTANCIACIÓN NÚMERO 646/2026**
PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	
DEMANDADOS	
RADICADO	
TEMA Y SUBTEMAS	MEDIDA CAUTELAR
DECISIÓN	

CONSIDERACIONES

Mediante auto de fecha _____ se libró un mandamiento de pago a favor de _____ y en contra de _____ por las sumas allí determinadas.

Revisada la solicitud cautelar presentada por la parte ejecutante y los documentos obrantes en el expediente, el despacho encuentra que estos resultan procedentes, porque las medidas cautelares constituyen instrumentos legítimos destinados a garantizar la efectividad de las decisiones judiciales y la satisfacción material de los derechos reconocidos en favor del acreedor laboral.

La finalidad de las medidas cautelares no es sancionar al ejecutado ni generar afectaciones innecesarias a su actividad económica o patrimonial,

sino asegurar el cumplimiento de las obligaciones reconocidas judicialmente y proteger el derecho fundamental de acceso efectivo a la administración de justicia.

En aplicación de un enfoque de justicia restaurativa y terapéutica, este despacho reconoce que la etapa de ejecución suele generar tensiones económicas y emocionales para las partes involucradas. Sin embargo, también reconoce que el incumplimiento prolongado de las obligaciones laborales puede afectar gravemente el mínimo vital, la seguridad económica y la dignidad de quien obtuvo una decisión favorable.

Por ello, las medidas cautelares deben entenderse como mecanismos orientados a restablecer el equilibrio jurídico alterado por el incumplimiento, procurando la efectividad de los derechos reconocidos sin perder de vista los principios de proporcionalidad, razonabilidad y respeto por la dignidad humana.

En consecuencia, encontrándose reunidos los presupuestos legales para su procedencia, el despacho accederá al decreto de las medidas solicitadas.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO ___ LABORAL DEL CIRCUITO DE _____,

RESUELVE

PRIMERO. DECRETAR el embargo y retención de las sumas de dinero que posea o llegue a poseer la parte ejecutada _____ en cuentas corrientes, cuentas de ahorro, depósitos financieros, CDT, encargos fiduciarios y demás productos financieros, hasta por la suma de $_____, equivalente al valor de la obligación ejecutada, más un porcentaje prudencial destinado a garantizar intereses, costas y gastos del proceso.

SEGUNDO. OFICIAR a las entidades financieras correspondientes para que procedan conforme a lo ordenado y pongan los recursos retenidos a disposición de este despacho dentro de los límites legales aplicables.

TERCERO. DECRETAR el embargo de los bienes muebles, inmuebles, vehículos, establecimientos de comercio, derechos o créditos que se identifiquen como de propiedad de la parte ejecutada, hasta la concurrencia del monto de la ejecución.

CUARTO. LIBRAR los oficios y comunicaciones necesarios para la efectividad de las medidas aquí decretadas.

QUINTO. INFORMAR a la parte ejecutada que las medidas cautelares adoptadas tienen como finalidad garantizar el cumplimiento de la obligación reconocida judicialmente y no constituyen una sanción personal. Por ello, podrá acreditar en cualquier momento el pago total de la obligación o presentar fórmulas legalmente viables para su satisfacción.

SEXTO. EXHORTAR a las partes para que, en observancia de los principios de buena fe, colaboración con la administración de justicia y solución efectiva de los conflictos, evalúen las alternativas de cumplimiento voluntario o los acuerdos de pago que permitan la satisfacción pronta del crédito laboral reconocido judicialmente, siempre dentro de los límites permitidos por el ordenamiento jurídico y sin afectación de derechos ciertos e irrenunciables.

SÉPTIMO. ADVERTIR que el despacho mantendrá una vigilancia permanente sobre la proporcionalidad y necesidad de las medidas decretadas, pudiendo modificarlas, sustituirlas, reducirlas o levantarlas cuando desaparezcan las circunstancias que justificaron su adopción o cuando se garantice adecuadamente el cumplimiento de la obligación.

OCTAVO. RECONOCER personería para actuar al doctor (a) _____, identificado (a) con T.P. No. _____ del Consejo Superior de la Judicatura, en los términos del poder conferido.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE _____

_____() de _____de dos mil veintiséis (2026)

PROVIDENCIA	**AUTO DE SUSTANCIACIÓN NÚMERO 646/2026**
PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	
DEMANDADOS	
RADICADO	
TEMA Y SUBTEMAS	DECRETO DE MEDIDA CAUTELAR INNOMINADA
DECISIÓN	

I. ANTECEDENTES

La parte demandante, junto con la presentación de la demanda (o mediante escrito posterior), solicitó el decreto de una medida cautelar innominada, encaminada a garantizar la efectividad de la eventual sentencia, prevenir la frustración del derecho reclamado y evitar la producción de un perjuicio grave o de difícil reparación.

Fundamentó su petición en que existen elementos que permiten inferir razonablemente la existencia del derecho reclamado, así como un riesgo cierto de que, durante el desarrollo del proceso, la parte demandada pueda realizar actuaciones que dificulten o imposibiliten el cumplimiento de una eventual condena.

II. CONSIDERACIONES

El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social fortaleció el sistema cautelar laboral al reconocer al juez amplias facultades para adoptar las medidas necesarias que aseguren la eficacia de la administración de justicia y la protección oportuna de los derechos discutidos en el proceso.

Las medidas cautelares innominadas constituyen una manifestación del deber constitucional del juez para brindar una tutela judicial efectiva, permitiendo adoptar aquellas decisiones que, aun no encontrándose expresamente previstas por el legislador, resulten idóneas, necesarias y proporcionadas para impedir que el transcurso del tiempo torne ilusoria la sentencia.

Para el decreto de este tipo de medidas, deben verificarse, entre otros presupuestos:

La apariencia de buen derecho.

El riesgo derivado de la demora del proceso.

La necesidad, idoneidad y proporcionalidad de la medida.

La ponderación entre los derechos e intereses de ambas partes.

En el presente asunto, de la valoración preliminar del material allegado, se observa que existen elementos objetivos para inferir, sin prejuzgamiento alguno sobre el fondo del litigio, una probabilidad razonable de existencia del derecho invocado por la parte demandante.

Asimismo, se advierte la existencia de circunstancias que podrían comprometer la efectividad de una eventual sentencia favorable, particularmente _____ (describir el riesgo: enajenación de bienes, liquidación de activos, disminución patrimonial, cierre de operaciones, entre otros).

La medida solicitada resulta adecuada para preservar la utilidad práctica del proceso, siendo además proporcional, pues no implica una afectación desmedida de los derechos de la parte demandada y únicamente persigue mantener las condiciones necesarias para que la decisión definitiva pueda ejecutarse de manera efectiva.

III. ENFOQUE RESTAURATIVO Y TERAPÉUTICO

La presente decisión se adopta bajo un enfoque restaurativo y terapéutico de la función jurisdiccional. Esta se entiende como una forma de administración de justicia que busca reducir los impactos negativos que el conflicto judicial genera sobre las personas involucradas, favorecer la confianza en las instituciones y propiciar escenarios de cumplimiento voluntario de las decisiones judiciales.

La medida cautelar aquí decretada no constituye una sanción anticipada ni un juicio definitivo sobre la responsabilidad de la parte demandada. Su finalidad exclusiva consiste en preservar el equilibrio procesal y proteger la efectividad de la eventual decisión judicial.

Se recuerda a las partes que el proceso laboral constituye un espacio institucional de solución pacífica del conflicto, por lo que se espera de ellas una actuación fundada en la buena fe, la lealtad procesal, el respeto mutuo y la colaboración con la administración de justicia.

Así mismo, el despacho exhorta a las partes para que, durante el trámite del proceso, exploren los mecanismos de solución consensuada que permitan satisfacer los intereses legítimos de ambas, siempre que ello resulte compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y de seguridad social.

El ejercicio de las facultades cautelares del juez debe orientarse igualmente por los principios de humanidad, dignidad, acceso efectivo a la justicia y protección integral de los derechos fundamentales de quienes intervienen en el proceso.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO ___ LABORAL DEL CIRCUITO DE _____,

RESUELVE

PRIMERO. DECRETAR la medida cautelar innominada consistente en _____, respecto de _____, con el fin de garantizar la efectividad de la eventual sentencia que se profiera dentro del presente proceso.

SEGUNDO. ORDENAR a _____ que, una vez notificada la presente providencia, proceda al cumplimiento inmediato de la medida aquí decretada.

TERCERO. OFICIAR a las entidades competentes para la ejecución y materialización de la presente medida cautelar, remitiendo copia íntegra de esta providencia.

CUARTO. ADVERTIR a la parte demandada que el incumplimiento de las órdenes impartidas podrá dar lugar a las consecuencias procesales y legales correspondientes.

QUINTO. EXHORTAR a las partes para que mantengan una comunicación respetuosa, colaboren con el desarrollo del proceso y, de considerarlo pertinente, promuevan fórmulas de arreglo que permitan una solución pronta, justa y sostenible del conflicto, preservando los derechos mínimos e irrenunciables del trabajador.

SEXTO. Contra esta providencia proceden los recursos de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE _____

_____() de _____de dos mil veintiséis (2026)

PROVIDENCIA	AUTO DE SUSTANCIACIÓN NÚMERO 646/2026
PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTES	
DEMANDADOS	
RADICADO	
TEMA Y SUBTEMAS	DECRETO DE MEDIDA CAUTELAR POSTERIOR
DECISIÓN	

I. ANTECEDENTES

Mediante escrito radicado el día _____, la parte demandante solicitó el decreto de una medida cautelar posterior consistente en _____, con el propósito de garantizar la efectividad de la eventual sentencia que llegue a proferirse dentro del presente proceso.

Como fundamento de su petición, expuso que, luego de admitirse la demanda, han surgido circunstancias que incrementan el riesgo de frustración del derecho reclamado, particularmente _____ _____ (describir los hechos: disminución patrimonial, enajenación de bienes, cierre de establecimientos, liquidación de activos, traslado de recursos, entre otros).

Aportó los documentos y elementos de juicio que considera suficientes para demostrar tanto la apariencia del derecho como el riesgo derivado de la demora propia del proceso.

II. CONSIDERACIONES

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social —Ley 2452 de 2025—, reconoce al juez amplias facultades para decretar, modificar, sustituir o levantar medidas cautelares durante cualquier etapa del proceso, cuando ello resulte necesario para asegurar la efectividad de la tutela judicial.

Las medidas cautelares posteriores permiten responder a situaciones sobrevinientes que evidencien un riesgo real para la ejecución de la sentencia, evitando que el paso del tiempo o las actuaciones de alguna de las partes conviertan el proceso en un mecanismo ineficaz para proteger los derechos laborales.

En el presente asunto, el despacho observa que los elementos allegados permiten establecer, de manera preliminar y sin efectuar pronunciamiento definitivo sobre el mérito del litigio, la concurrencia de los presupuestos exigidos para el decreto de la medida solicitada.

1. Apariencia de buen derecho

Del estudio inicial de la demanda, de su contestación —si la hubiere—, de las pruebas allegadas hasta este momento procesal y de los documentos anexos a la solicitud cautelar, surge una probabilidad razonable de existencia del derecho cuya protección se reclama.

Esta valoración tiene un carácter estrictamente provisional y no implica anticipar el sentido de la sentencia.

2. Peligro en la demora

Igualmente se evidencia que, de no adoptarse una medida inme-diata, existe un alto riesgo de que la eventual sentencia favorable resulte de imposible o difícil cumplimiento, en consideración a _____.

La finalidad de la medida no consiste en anticipar la condena, sino en preservar las condiciones necesarias para que la decisión judicial conserve su utilidad práctica.

3. Idoneidad, necesidad y proporcionalidad

La medida solicitada resulta idónea para neutralizar el riesgo identificado.

También se considera necesaria, por cuanto no aparece otro mecanismo menos gravoso que permita garantizar la eficacia de la sentencia.

Finalmente, la afectación que produce sobre la esfera jurídica de la parte demandada resulta proporcional frente a la prioridad constitucional de proteger los derechos laborales cuya satisfacción podría verse comprometida.

III. ENFOQUE RESTAURATIVO Y TERAPÉUTICO

Este despacho ejerce sus facultades cautelares desde un enfoque restaurativo y terapéutico de la administración de justicia, orientado a reducir los efectos adversos que el conflicto judicial produce sobre quienes participan en él y a fortalecer el cumplimiento voluntario de las decisiones judiciales.

La medida cautelar aquí decretada no representa una sanción ni constituye un juicio anticipado sobre la responsabilidad de la parte demandada. Se trata de un instrumento estrictamente preventivo cuya finalidad es preservar el equilibrio procesal y garantizar que la sentencia pueda producir efectos reales.

El despacho reconoce que los procesos laborales suelen desarrollarse en contextos de alta carga económica, emocional y organizacional tanto para el trabajador como para el empleador. Por ello, invita a las partes a mantener durante el proceso una conducta inspirada en la buena fe, la transparencia, la lealtad procesal y el respeto recíproco.

Se exhorta igualmente a las partes para que evalúen alternativas de solución concertada del conflicto cuando ello resulte jurídicamente posible, procurando restablecer la confianza, disminuir la litigiosidad y facilitar el cumplimiento oportuno de las obligaciones que eventualmente se determinen.

El ejercicio de las medidas cautelares debe entenderse como un mecanismo de protección de derechos y no como un instrumento de presión o castigo. En consecuencia, las partes deberán abstenerse de realizar actuaciones encaminadas a obstaculizar el proceso o generar afectaciones innecesarias a la contraparte.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO ___ LABORAL DEL CIRCUITO DE _____,

RESUELVE

PRIMERO. DECRETAR la medida cautelar posterior solicitada por la parte demandante, consistente en _____, respecto de _____, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. ORDENAR a _____ ____ que proceda al cumplimiento inmediato de la presente medida, una vez reciba la correspondiente comunicación judicial.

TERCERO. LIBRAR los oficios necesarios dirigidos a las autoridades, entidades financieras, oficinas de registro, cámaras de comercio o demás organismos competentes para la ejecución efectiva de la medida cautelar decretada.

CUARTO. ADVERTIR a la parte demandada que la presente decisión tiene naturaleza preventiva y provisional, no implica pronunciamiento definitivo sobre el litigio y permanecerá vigente mientras subsistan las circunstancias que justifican su adopción o hasta cuando este despacho disponga su modificación o levantamiento.

QUINTO. EXHORTAR a las partes para que continúen desarrollando el proceso bajo los principios de buena fe, colaboración con la administración de justicia, respeto mutuo y solución pacífica de las controversias, privilegiando, cuando sea posible y jurídicamente procedente, los mecanismos de autocomposición que permitan satisfacer los derechos en discusión sin sacrificar las garantías mínimas e irrenunciables previstas en la legislación laboral.

SEXTO. Contra la presente providencia proceden los recursos de ley.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

«La justicia restaurativa se centra en el daño
y las necesidades de las víctimas, las obligaciones
de los defensores y la participación de la comunidad».

Howard Zehr

«El derecho y los procesos judiciales deben funcionar
como un agente de salud mental
y bienestar emocional».

David Wexler y Bruce Winick



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura

República de Colombia

9 786287 896260