



NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL - LEY 2452 DE 2025

ASPECTOS PRÁCTICOS Y
MODIFICACIONES RELEVANTES



Álvarez
Liévano
Laserna



NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL - LEY 2452 DE 2025

ASPECTOS PRÁCTICOS Y MODIFICACIONES RELEVANTES

¿Qué cambió con la Ley 2452 de 2025?

A través de la Ley 2452 de 2025 se expidió el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual reemplaza íntegramente el esquema tradicional de litigio laboral y redefine la forma en que las empresas deben defenderse, actuar y prevenir riesgos en procesos laborales individuales y colectivos.

Los cambios más relevantes —entre otros— incluyen un nuevo rol del juez del trabajo (mucho más activo, empoderado y protagonista dentro del proceso), la evolución de los jueces de pequeñas causas laborales a jueces laborales municipales, la creación de nuevos procesos especiales laborales, la eliminación de los procesos de única instancia, modificaciones en el régimen de la carga de la prueba, cambios en los términos procesales y medios de impugnación extraordinarios que, como la casación, cambian sustancialmente.

¿Desde cuándo rige el nuevo código?

Si bien la Ley fue promulgada el 2 de abril de 2025, el propio legislador estableció un régimen de vigencia diferida y de transición, en la que dispuso que el nuevo Código entraría a regir un (1) año después de su publicación. No obstante, teniendo en cuenta que la fecha de entrada en vigor coincidía con la vacancia judicial de Semana Santa, el primer día hábil a partir del cual se hace obligatoria su aplicación fue el lunes 6 de abril de 2026.

En principio, de conformidad con el artículo 330 del Código, todos los procesos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor plena (6 de abril de 2026) se continuarán tramitando por las normas procesales anteriores. Esto quiere decir que los procesos iniciados a partir de dicha fecha se tramitarán íntegramente con las reglas de la Ley 2452 de 2025.

A la fecha, aún persiste alguna incertidumbre sobre la regla de vigencia de los recursos extraordinarios de casación que sean formulados después del 6 de abril de 2026, dado que algunos Tribunales Superiores han indicado que le es aplicable el nuevo Código en virtud de la regla del artículo 239, mientras otros se mantienen en la postura de la vigencia general del artículo 330.

La Corte Suprema de Justicia será la encargada de dilucidar dicha controversia con los primeros trámites que lleguen a su conocimiento.

El nuevo rol del juez laboral: un mayor protagonismo judicial y facultades más amplias para la resolución de conflictos

- El nuevo juez laboral asume una dirección activa dentro del proceso, adoptando medidas necesarias para garantizar la celeridad, el respeto de los derechos

- fundamentales y el equilibrio entre las partes atendiendo los **enfoques diferenciales** tales como los enfoques de género, de discapacidad, etcétera.
- Aplicará **fórmulas de justicia retributiva, compensatoria, restaurativa y terapéutica**. Es decir, no solo va a tomar decisiones de contenido o de carácter económico sino en general todas aquellas acciones de hacer o de no hacer para solucionar los conflictos laborales.
- Puede **concertar** medidas orientadas a **reparar y reconstruir** positiva de las relaciones laborales.
- Actúa bajo enfoques diferenciales y aplicará medidas de igualdad por compensación y bajo el principio de razonabilidad.

Los fallos ultra y extra petita ya no son una simple potestad sino un deber activo del juez

El juez de primera instancia ahora tiene el **deber** de reconocer derechos distintos a los solicitados o más allá de los solicitados, siempre que hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados. También debe aumentar los montos reclamados si se prueba que al trabajador le corresponde legalmente una suma

mayor y que estén pendientes de pago.

En segunda instancia la autoridad judicial tendrá el mismo **deber** cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables y se cumplan las condiciones de la facultad del juez de primera instancia.

Esto, en todo caso, no implica una ampliación permanente ni una condición dinámica de la **fijación del litigio** dado que precisamente éste debe estar suficientemente bien delimitado para identificar cuál es el objeto del litigio y asegurar que no se discuta nada que no haya sido previamente delimitado, como garantía del debido proceso.

Principales cambios en la competencia y cuantía

- Se eliminan los procesos de única instancia: ahora todos los procesos son susceptibles de segunda instancia, con apelación de juez municipal a juez de circuito y de juez de circuito a Tribunal Superior.
- Los jueces de pequeñas causas laborales ahora pasan a ser jueces municipales laborales
- Uno de los cambios más relevantes es la redefinición de la competencia con base en la cuantía, así:

- Corresponde a los jueces laborales municipales en primera instancia de los procesos de **mínima cuantía** cuyo monto no exceda del equivalente 40 smmlv.
- Los jueces laborales del circuito conocen en primera instancia de los procesos de **mayor cuantía** cuyo monto exceda del equivalente 40 veces el salario mínimo legal mensual vigente.
- Se permitirá -previa reglamentación del Consejo de la Judicatura- una competencia nacional en asuntos de puro derecho, cuando se trate de controversias eminentemente jurídicas y en las que no sea necesaria la práctica de pruebas.
- Los nuevos procesos especiales de protección a situaciones de estabilidad laboral reforzada serán conocidos privativamente en primera instancia por jueces laborales del circuito.

La reclamación administrativa ahora es una reclamación de derechos

- La reclamación administrativa sigue existiendo bajo el rótulo de “reclamación de derechos” pero **NO** es requisito de procedibilidad.

- Sin embargo, la ausencia de reclamación de derechos previa en aspectos específicos puede dar lugar a falta de competencia material del juez para resolver sobre lo no reclamado previamente.
- Específicamente se dispone que las acciones contenciosas contra la Nación, las entidades territoriales y cualquier otra entidad de la administración pública, se iniciarán cuando se haya agotado la reclamación de derechos, sin que en ningún caso sea requisito de procedibilidad.
- Esta reclamación consiste en la simple petición escrita y se agota cuando se haya decidido o cuando transcurrido un mes desde su presentación no haya sido resuelta.
- **Para su correcta aplicación e impacto se debe partir de la definición conceptual concreta acerca de cuáles entidades hacen parte de la Administración Pública, lo que puede involucrar, además, entidades mixtas con participación pública.**

Nuevas reglas para la conciliación

Existirá una conciliación procesal y una conciliación extraprocesal, ambas con competencia ante los jueces laborales.

Conciliación procesal:

- Se podrá intentar en cualquier tiempo durante el proceso.
- La regla general sigue siendo la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación. No obstante, podrá celebrarse **con la sola comparecencia de los apoderados** debidamente facultados para conciliar, lo cual libera cargas logísticas innecesarias del anterior Código.
- **Se mantiene que en asuntos laborales NO constituye requisito de procedibilidad.**

Conciliación extraprocesal

Sin perjuicio de la competencia asignada a otras autoridades (como los inspectores del trabajo), los interesados en conciliar asuntos laborales podrán acudir a los jueces laborales para celebrar una conciliación antes del proceso y precisamente, sin la existencia de uno.

Para ello se seguirán las siguientes reglas:

- Habrá una competencia de los jueces por razón de cuantía de la conciliación.

- Se radicará ante la oficina judicial de reparto para asegurar el equilibrio y la transparencia.
- La solicitud puede presentarse de manera conjunta o individual incluyendo las pruebas a las que haya lugar (si es necesario).
- Una vez recibida, siempre que no desconozca derechos ciertos e indiscutibles, el juez la admitirá y fijará fecha para la audiencia, que se realizará dentro de los **10 días siguientes**.
- La presentación de **la solicitud de conciliación suspende el término de prescripción** hasta que se suscriba el acta de conciliación, se emita constancia de no acuerdo o hasta que se venza el término de 3 meses, lo que ocurra primero. Esta suspensión **operará por una sola vez** y será improrrogable.
- Como excepción a otras ramas, el demandante al presentar la demanda no estará obligado a enviar simultáneamente por medio electrónico copia de ella y de sus anexos a los demandados, tal como lo dispone el artículo 6 de la Ley 2213 de 2022.
- Deberá especificarse el nombre de quien tenga **la capacidad para ser parte, su naturaleza y el de su representante o vocero**.
- Se exige el **número de identificación del demandante, de su representante y de los demandados si se conoce**. Para personas jurídicas, patrimonios autónomos, consorcios y uniones temporales el **Número de Identificación Tributaria (NIT)**.
- Se amplían los datos de comunicación y notificación de las partes requiriendo el domicilio, la dirección física y el **correo electrónico o canal digital** de las partes, sus representantes, apoderados, testigos y peritos. En caso que se desconozca el canal digital se debe manifestar, lo que se entiende bajo la gravedad de juramento sin que ello implique su inadmisión.

LOS NUEVOS REQUISITOS DE LA DEMANDA LABORAL

Cambios relevantes sobre los requisitos de la demanda:

- Se presentará en mensaje de datos, lo mismo que todos sus anexos, y será radicada por los canales digitales dispuestos para tal fin.



- Aportar los documentales con los que se cuente y señalar los documentos que están en poder del demandado para que los aporte.

Novedades frente a los anexos:

- Se deberá allegar copia del documento de identidad del demandante.
- Se deberán aportar las pruebas extraprocesales con las que se cuente.
- Se elimina la prueba de agotamiento de la reclamación administrativa.

Sobre la admisión de la demanda:

Si la demanda reúne las exigencias legales:

- El juez la admitirá y ordenará la notificación personal al demandado junto con su respectivo traslado.
- Reconocerá personería al apoderado que se ha constituido, o la autorización para actuar en causa propia si así se hace.
- Dispondrá a imprimirle el trámite que legalmente le corresponde, aunque el demandante haya indicado una vía procesal inadecuada.

- Ordenará al demandado que aporte los documentos que estén en su poder y que hayan sido solicitados por el actor, cuando el juez los considere pertinentes y conducentes.

- El juez tiene la obligación de integrar la litis con quien considere necesario, así el demandante no lo haya solicitado o se oponga a ello.

De la inadmisión de la demanda:

La demanda que no cumpla los requisitos legales se **inadmitirá** mediante auto que **NO** es susceptible de recurso, en el que se señalarán con precisión y claridad los defectos para que el demandante lo subsane en un término de 5 días, so pena de ser rechazada.

Se prevén nuevas causales de inadmisión. La reforma introdujo de manera expresa 7 causales teniendo como base las señaladas en el CGP, añadiendo dos novedades en materia laboral:

- No indicar el canal digital o la dirección física de las partes, abogados, testigos o peritos. No aplica si el demandante manifiesta bajo juramento que los desconoce.
- Cuando se haya cumplido el término de caducidad para iniciar la acción.

La demanda ahora podrá ser reformada por una sola vez desde su presentación hasta dentro de los 5 días siguientes al vencimiento del término de traslado inicial o de la de reconvencción.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

Aunque se mantienen los requisitos tradicionales, la normativa nueva exige mayor rigor al contestar. Estas son las reglas clave a considerar:

- El demandado debe indicar su correo electrónico y canal digital de notificaciones..
- Si se niega o se afirma que no consta un hecho se deben señalar razones del pronunciamiento en tal sentido, so pena de que en el auto que admita la contestación se tengan como probados, **siempre que no se requiera prueba solemne**.
- Deberán aportarse las pruebas extraprocesales que tenga en su poder, así como los registros que por ley o reglamento esté **obligado** a llevar el empleador y que tengan relación con las pretensiones de la demanda. Si no se aportan **se tendrán por ciertos** los hechos que con esos documentos el demandante pretenda probar en el

- proceso. Esta es una obligación de especial cuidado en particular respecto del registro de **vacaciones** y el correspondiente a **trabajo suplementario**, recientemente reforzado a través de la Reforma Laboral.

- La falta de contestación de la demanda o de su reforma ahora conlleva que se tengan como probados los hechos, superando la figura anterior que solo los consideraba como "indicio grave". Esta consecuencia aplica para todos los hechos que no exijan prueba solemne.

- La anterior modificación fue introducida comoquiera que para el anterior Código la consecuencia procesal de contestar deficitariamente era más gravosa que no contestar.

Las excepciones previas y su nuevo trámite anticipado

El nuevo Código Procesal del Trabajo adopta formalmente las excepciones enlistadas en el artículo 100 del Código General del Proceso que antes se aplicaban por remisión. A estas ahora se suman: la cosa juzgada y la prescripción, figuras que ya se regulaban en la codificación anterior pero que tenían una condición de



excepciones mixtas o híbridas porque se podían proponer tanto como previas como de fondo.

¿Cómo y cuándo presentarlas?

Se continuarán formulando en el término de traslado de la demanda, **dentro del mismo escrito de contestación** y aportando las pruebas que las sustenten.

Un Nuevo Trámite:

- En el auto que fija fecha para la audiencia inicial, se correrá traslado por el término de 3 días y si fuere del caso para subsanar los defectos señalados.
- Cuando se requiera practicar pruebas, el juez las decretará en ese mismo auto y las resolverá en la audiencia concentrada.
- Limitación de pruebas: El juez se abstendrá de decretar pruebas de otra clase. Solo se permitirán testimonios (máximo dos) cuando se alegue falta de competencia por el domicilio de persona natural o por el lugar donde ocurrieron hechos, o la falta de integración del litisconsorcio necesario.
- El juez decidirá las excepciones sobre las que no se requiera la práctica de pruebas antes de la

- audiencia inicial. e la audiencia inicial.
- Si prospera una excepción que impida continuar el proceso y que no pueda ser subsanada o no se corrija oportunamente se declarará terminada la actuación y se ordenará devolver la demanda.

LOS PROCESOS LABORALES EN EL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El nuevo Código Procesal del Trabajo redefine los procesos laborales, privilegiando la celeridad, la protección reforzada y el activismo judicial. Para las empresas, ello exige una estrategia preventiva robusta, respuesta oportuna y manejo documental riguroso desde el inicio del conflicto.

I. PROCESO ORDINARIO LABORAL

Primera instancia:

Se mantiene el término de traslado para contestar la demanda de 10 días. El traslado se entenderá surtido con el envío del auto admisorio como mensaje de datos a la dirección electrónica o canal digital que suministre el interesado y la copia de la demanda y sus anexos.



Se contempla la realización de dos audiencias:

La nueva audiencia inicial (antes la “audiencia del artículo 77”):

- Podrá realizarse de manera personal o virtual.
- Se evacuarán las mismas etapas de: conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas.
- En la fijación del litigio se analizarán los hechos objeto de confesión requiriendo a las partes para que manifiesten sus objeciones al respecto. Luego, mediante auto se definirán (i) los hechos probados (ii) los confesados y (iii) se fijará el litigio con los que resulten controversiales y no hayan sido aceptados.
- **Audiencia concentrada:** Si el juez lo advirtió en el auto que citó a la audiencia, podrá practicar las pruebas inmediatamente después de decretarlas. Se privilegia la claridad en la comunicación del juzgado con las partes.

Audiencia de trámite y juzgamiento (antes la “audiencia del artículo 80”):

- Se mantiene el mismo esquema de práctica de pruebas, alegaciones de

- conclusión e instalación de etapa de juzgamiento.

- En alegatos el juez podrá limitar el tiempo de intervención en igualdad de condiciones para las partes.

- El juez proferirá sentencia en forma oral aunque las partes o los apoderados no hayan asistido o se retiren.

- El juzgador podrá decretar un receso hasta de una hora para proferir su decisión.

- Excepcionalmente el juez podrá abstenerse de dictar sentencia en forma oral (cuando no disponga de medios electrónicos para su registro o cuando la complejidad del caso lo amerite), dejando constancia de ello en el expediente. En este evento, deberá anunciar el sentido de su fallo, y una breve exposición de sus fundamentos, debiendo emitir la decisión escrita dentro de los 10 días siguientes.

Trámite de segunda instancia:

El recurso de apelación y grado jurisdiccional de consulta se tramitarán, así:

- Si no se requiere el decreto y práctica de pruebas se correrá traslado de 5 días a las partes para

- alegar de conclusión, vencido el cual, se dictará sentencia por escrito.
-
- Cuando haya que practicar pruebas en esta instancia, decretadas estas, se fijará fecha para practicarlas y se recibirán en la misma audiencia los alegatos de conclusión. Cumplido lo anterior, se dictará por escrito la sentencia respectiva.

La aplicación de la SENTENCIA ANTICIPADA en los procesos laborales

De oficio o a solicitud de parte, el juez deberá dictar sentencia anticipada, total o parcial antes de la audiencia inicial en los siguientes eventos:

- Asuntos de puro derecho que no requieran práctica de pruebas diferentes a las allegadas en la demanda y su contestación.
- En la demanda y su contestación sólo se soliciten pruebas documentales de las que no se alegó tacha o desconocimiento.
- Allanamiento a las pretensiones.
- Probada la cosa juzgada, conciliación, transacción, falta de legitimación en la causa, la caducidad en los asuntos que proceda según la ley, y la prescripción extintiva.

En este caso se convocará a audiencia en la que se invitará a las partes a conciliar las diferencias. Si no hay acuerdo, el juez explicará la razón por la que dictará sentencia anticipada y correrá traslado para alegar. Una vez escuchados los alegatos, el juez podrá reconsiderar la decisión de proferir sentencia anticipada y se constituirá en audiencia inicial, evento en el cual se entenderá surtida la etapa de conciliación.

II. Los PROCESOS ESPECIALES en materia laboral:

La nueva normativa actualiza y amplía el catálogo de procesos especiales, creando nuevos procesos específicos como el proceso monitorio, los procesos de estabilidad laboral reforzada y el proceso de protección a derechos sindicales. Se modifican los términos legales en el proceso de fuero sindical y se incorporan e integran formalmente al Código los trámites de ilegalidad de declaratoria de cese de actividades y la disolución y cancelación de sindicatos.

Los aspectos más novedosos son los siguientes:

FUERO SINDICAL:

La demanda por parte del empleador se limitará únicamente a pedir

permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto. Se elimina la pretensión de desmejora en sus condiciones de trabajo. Esto, a pesar de ser por regla general improcedente (dado que los derechos laborales deben ser progresivos), permitía que un empleador pudiera discutir judicialmente una situación extraordinaria de, por ejemplo, revisión de condiciones laborales.

El fuero sindical, dice el Código, se acredita con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva o comité ejecutivo o, con la copia de la comunicación al empleador.

ASPECTOS	CÓDIGO ANTERIOR ART. 114	NUEVO CÓDIGO ART. 294
Contestación	Se ejecutaba oralmente durante audiencia pública	Por escrito, dentro de los 5 días siguientes, a la notificación personal (vía electrónica 2 días más).
Reforma a la demanda	Oralmente en audiencia comoquiera que la contestación se realizaba también en audiencia.	Una sola vez desde su presentación hasta dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del traslado de la demanda inicial.
Plazo para la audiencia	Indeterminado dentro de los 5 días hábiles después de la notificación del auto admisorio.	El juez fija fecha de audiencia vencido el término para contestar la demanda y su reforma (de ser el caso). A más tardar dentro de los 10 días siguientes.
Notificación al sindicato	Vía jurisprudencia (Corte Constitucional C-240-2005)	Obligatoria y personal al sindicato (expresamente en el artículo 294).
Conciliación	No se contemplaba legalmente etapa de conciliación.	En audiencia se surtirá etapa conciliación obligatoria y no tendrá ningún efecto la conciliación que se realice sin la anuencia del sindicato, dado que el fuero es del sindicato mismo pero se materializa en el trabajador.
Prescripción	2 meses.	Un año. Para el trabajador, este término se contará desde la fecha de despido, traslado. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.

B. PROCESOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Se crea un procedimiento especial para los asuntos en los que se pretenda **exclusivamente el reintegro** del trabajador, derivados de estabilidad laboral reforzada, relativos -pero sin limitarse- a:

- Fuero de maternidad que incluye al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal
- Fuero por situación de discapacidad
- Fuero por prepensionado
- Acoso laboral
- Fuero circunstancial.

Se seguirá el procedimiento establecido para el fuero sindical, el cual constituirá la regla general.

Estas acciones **prescriben en 2 años**, contados a partir de la terminación del contrato de trabajo.

Sin embargo, cuando lo que se pretenda no sea el reintegro sino el resarcimiento por perjuicios se tramitará por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción (3 años).

Este nuevo proceso incide directamente en la regla de subsidiariedad e improcedencia en acciones de tutela en las que se pretenda el reintegro laboral por alguna de las citadas circunstancias de protección, dado que precisamente este tipo de procesos recoge la conflictividad que usualmente estaba dispersa en diferentes especialidades y jurisdicciones a través de acciones constitucionales de tutela en las que se reclamaba el reconocimiento de dichos fueros.

C. EL PROCESO MONITORIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Se introduce este nuevo proceso para los casos en que se pretenda el pago de obligaciones determinadas y exigibles, de baja cuantía, originadas en una relación de trabajo o de la seguridad social.

- Procede frente a obligaciones cuya cuantía no exceda los 20 smmlv.
- El pago de la obligación no debe depender de una contraprestación pendiente por parte del acreedor.

- En esta clase de procesos no procede la intervención de terceros, así como tampoco la formulación de excepciones previas, demanda de reconvención, el emplazamiento del demandado, el nombramiento de curador ad litem, recurso de apelación contra la sentencia ni el grado jurisdiccional de consulta.

Requisitos especiales de la demanda:

Además de los requisitos generales, el demandante debe:

- I. Suministrar la información relevante y detallada sobre el origen de la deuda, su monto exacto y sus componentes.
- II. Manifestar de manera clara y precisa que el pago de la suma adeudada no depende del cumplimiento de una contraprestación a cargo del acreedor.
- III. Aportar los documentos de la obligación adeudada que se encuentren en su poder. Cuando no se tengan, deberá señalarse dónde están o hacer la manifestación jurada que se entiende prestada con la presentación de la demanda, de que no existen soportes documentales.

Trámite:

- Si la demanda cumple los requisitos legales el juez requerirá al deudor para que en el plazo de 5 días cumpla la obligación o exponga en la contestación de la demanda las razones concretas que le sirven de sustento para negarla total o parcialmente.
- El auto que contiene el requerimiento de pago **no admite recurso alguno** y contendrá la advertencia de que, si no procede al pago de la obligación adeudada o no justifica su renuencia, se dictará sentencia en la que se condenará al pago de la suma reclamada, junto con los intereses que se causen hasta el cumplimiento total de la obligación.
- Si el deudor satisface la obligación en su totalidad, se declarará terminado el proceso por pago.
- Si el deudor no comparece se dictará sentencia y se continuará con la ejecución.
- Cuando el deudor se oponga parcialmente, pero el demandante solicite que se prosiga la ejecución

- por la parte no objetada, igualmente se proferirá sentencia por la parte faltante.
- Si el demandado propone excepciones de mérito explicando las razones por las que considera no deber en todo o en parte, deberá aportar las pruebas en que se sustenta su oposición. Vencido este término, se señalará fecha de audiencia para resolver el asunto de fondo.
- Si el demandante tuviere que contradecir deberá presentar las razones y pruebas en el acto y el juez practicará dichos medios probatorios y resolverá allí mismo.
- En esta audiencia se practicará interrogatorio de parte al deudor demandado, en el evento que éste se solicite. Solo se procederá con la ejecución en el evento en que se advierta la confesión del deudor demandado.
- Una vez se profiera sentencia a favor del acreedor, procederán las medidas cautelares.

D. PROCESO ESPECIAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS SINDICALES

Se crea un nuevo proceso específicamente destinado a obtener

una protección frente a actos de discriminación sindical, así:

- Se tramitará bajo las reglas del proceso de fuero sindical.
- Prescribe en el término de 2 años desde que se consumó la conducta o desde la realización del último acto, si la conducta fue de ejecución sucesiva.
- En la demanda deberá indicarse lo que se pretende, así como los hechos que lo fundamentan, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretende hacer valer.
- Lo anterior quiere decir que el sujeto pasivo de la acción (el demandado) podrá no solo ser un empresario o empleador (persona jurídica o natural) sino, además, un funcionario de la empresa o representante de ésta, en calidad de persona natural. También podría ser un asesor, por ejemplo.
- Lo que habilita la pretensión es que exista un acto de discriminación sindical y, a partir de allí, todas sus consecuencias.

OTROS ASUNTOS PROCESALES: REGLAS TRANSVERSALES

En este acápite se presentan los aspectos transversales más relevantes para los juicios laborales: desde los tiempos críticos para ejercer las acciones (Prescripción) y las nuevas dinámicas de comunicación derivadas de la digitalización y las tecnologías de la información (Notificaciones), hasta los cambios en los recursos para controvertir las decisiones judiciales (Medios de Impugnación).

Reglas de prescripción:

Tipo de Acción / Proceso	Término de Prescripción	Cómputo
Término General	3 años	Desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible.
Ilegalidad de cese de actividades	3 meses	Desde la ocurrencia de la causal que soporte la pretensión de ilegalidad.
Fuero Sindical (Trabajador)	1 año	Trabajador: Desde la fecha del despido, traslado o desmejora laboral. Empleador: Desde el conocimiento de la justa causa o agotamiento del proceso previo.
Procesos de estabilidad laboral reforzada	2 años	A partir de la terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando la pretensión sea la de reintegro.

Interrupción de la prescripción:

La interrupción de la prescripción implica que deberá comenzar a contabilizarse **nuevamente** el respectivo término, y se interrumpe en tres casos:

- El **simple reclamo escrito** del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.
- La **reclamación previa de derechos** contemplada en el artículo 11.
- Presentación de la demanda:** se seguirá aplicando la regla de la interrupción de la prescripción judicial siempre que el auto admisorio se notifique dentro del año siguiente a la notificación de la providencia al demandante.

Reglas en caso de varios demandados o demandantes (extremos activo o pasivo plurales)

- **Litisconsorcio facultativo:** Los efectos de la notificación se surten de manera individual.
- **Litisconsorcio necesario:** Es indispensable notificar a **todos** para que se interrumpa la prescripción.

¿Cuándo NO se considera interrumpida?

1. Si el demandante desiste de la demanda.
2. El proceso termine por haber prosperado la excepción de como:
 - Inexistencia del demandante o del demandado
 - Incapacidad o indebida representación
 - No haberse presentado prueba de la calidad de heredero, cónyuge o compañero permanente, curador de bienes, administrador de comunidad, albacea, etc.
 - Pleito pendiente entre las mismas partes y sobre el mismo asunto.
3. El proceso termine con sentencia que absuelva al demandado.
4. Si prospera la excepción de cláusula compromisoria, a menos que se inicie el proceso arbitral en los 20 días hábiles siguientes a la ejecutoria del auto que dé por terminado el proceso por esta causa.
5. La nulidad del proceso comprenda la notificación del auto admisorio de la demanda siempre que la causa de la nulidad sea atribuible al demandante. El auto que la declare indicará expresamente sobre sus efectos o no sobre la interrupción de la prescripción.

CAMBIOS EN LAS NOTIFICACIONES:

- Se regulan de manera formal las notificaciones personales, en estrados, por estados, por conducta concluyente, así como el aviso en caso de no hacerse efectiva la personal.
- **NO** se contempla la notificación **por edicto**, y en su lugar se dispone que las sentencias que resuelvan los recursos de casación, de revisión y de anulación, así como las que resuelven los recursos de apelación y la consulta, y en general las

- sentencias que se profieran por escrito **se notificarán por estados**, tal como sucede en la legislación procesal general.
 - Se regula de forma autónoma el uso de tecnologías, privilegiando las notificaciones electrónicas sobre la presencialidad, así:
 - Las notificaciones por estado se fijarán **virtualmente**, con inserción de la providencia.
 - Se contempla que las notificaciones que deban hacerse personalmente podrán efectuarse con el envío de la providencia respectiva como mensaje de datos a la dirección electrónica.
 - El interesado afirmará bajo la gravedad del juramento, que la dirección electrónica o sitio suministrado corresponde al utilizado por la persona a notificar.
 - Se deberá informar la forma como se obtuvo la dirección electrónica y allegar las evidencias respectivas.
 - En este caso, la notificación se entenderá realizada una vez transcurridos 2 días hábiles siguientes al envío del mensaje y los términos empezarán a contarse a partir del día siguiente cuando el
 - iniciador recepcione, acuse de recibo o se pueda por otro medio constatar la entrega del mensaje al destinatario.
- (*) En todo caso, cuando se desconozca la dirección electrónica del demandado se podrá surtir la notificación personal por medios físicos tradicionales.

MEDIDAS CAUTELARES:

- Solicitud temprana, se pueden solicitar desde el mismo momento de la presentación de la demanda.
- Son procedentes también en los procesos declarativos: procesos ordinarios y especiales de fuero.
- Para que se decreten el demandante debe prestar caución que se fijará por el juez hasta por el 10% del valor de las pretensiones estimadas en la demanda, para responder por costas y perjuicios derivados de su práctica.
- Se incorporan las medidas cautelares innominadas, facultando al juez a decretar cualquier otra medida razonable para la protección del derecho y evitar un perjuicio irremediable o asegurar la efectividad de la pretensión.

- El demandado puede impedir la práctica de las medidas cautelares o solicitar su levantamiento si presta caución por el valor de las pretensiones. Pudiendo a su vez solicitar que se sustituya por otras medidas.

MEDIOS DE IMPUGNACIÓN:

La reforma simplifica el sistema de recursos, eliminando figuras en desuso (como la súplica) y unifica los tiempos de interposición en los recursos ordinarios, entre otros cambios.

Así, contra las providencias judiciales proceden los siguientes recursos:

Ordinarios:

- Reposición
- Apelación
- Queja
- (se elimina la súplica)

Extraordinarios:

- Revisión
- Casación
- Anulación

RECURSO DE REPOSICIÓN:

Se mantiene su procedencia solamente frente a autos interlocutorios. No procede reposición contra:

- Autos que resuelvan un recurso de apelación
- Autos que resuelvan una queja
- El auto que decide la reposición misma, salvo que contenga puntos novedosos.

Autos fuera de audiencia: Deben interponerse y sustentarse dentro de los 3 días siguientes a su notificación por estado electrónico (ampliando el término, que antes era de 2 días).

Gestión Digital: El recurso debe remitirse al correo electrónico institucional del juzgado y, de manera simultánea a todos los sujetos procesales

RECURSO DE APELACIÓN:

El nuevo articulado redefine la apelación como la herramienta para que el superior jerárquico revoque o reforme una providencia, bajo un marco de estricta legalidad.

La reforma eleva a rango legal expreso dos límites fundamentales para el juez de segunda instancia: los principios de consonancia y la ausencia de reforma en perjuicio (No Reformatio in Pejus).

A diferencia de otras ramas del derecho, la congruencia **no se plantea como una regla absoluta.**

La reforma plantea que el superior podrá pronunciarse más allá de los puntos concretos de la apelación cuando se trate de derechos mínimos irrenunciables del trabajador, pensionado, afiliado, beneficiario o usuario del Sistema de Seguridad Social.

Frente a los autos susceptibles de apelación, se ajustan las causales así:

CÓDIGO ANTERIOR Art.65	NUEVO CÓDIGO Art. 228
1. El que rechace la demanda o su reforma y el que las dé por no contestadas	1. El que rechace la demanda o su reforma y el que las tenga por no contestadas. (mantiene su esencia)
2. El que rechace la representación de una de las partes o la intervención de terceros.	2. El que resuelva sobre la intervención de los sucesores procesales o los terceros, así como sobre la representación de las partes.
3. El que decida sobre excepciones previas.	13. El que decida sobre las excepciones previas, excepto cuando se declare la falta de jurisdicción y competencia.
4. El que niegue el decreto o la práctica de una prueba. .	3. El que niegue el decreto o la práctica de una prueba.
5. El que deniegue el trámite de un incidente o el que lo decida.	4. El que decida o rechace un incidente.
6. El que decida sobre nulidades procesales	5. El que decida o rechace una nulidad procesal (aclara)
7. El que decida sobre medidas cautelares	9. El que resuelva sobre una medida cautelar, o fije el monto de una caución para decretarla, impedirla o levantarla.
8. El que decida sobre el mandamiento de pago.	7. El que niegue total o parcialmente el mandamiento de pago.
9. El que resuelva las excepciones en el proceso ejecutivo.	8. El que rechace de plano o resuelva sobre las excepciones contra el mandamiento de pago.

CÓDIGO ANTERIOR Art.65	NUEVO CÓDIGO Art. 228
8. El que decida sobre el mandamiento de pago.	7. El que niegue total o parcialmente el mandamiento de pago.
9. El que resuelva las excepciones en el proceso ejecutivo.	8. El que rechace de plano o resuelva sobre las excepciones contra el mandamiento de pago.
10. El que resuelva sobre la liquidación del crédito en el proceso ejecutivo.	11. El que resuelva sobre la liquidación del crédito en el proceso ejecutivo, cuando decida una objeción o altere de oficio la
11. El que resuelva la objeción a la liquidación de las costas respecto de las agencias en derecho.	12. El que apruebe la liquidación de costas.
12. Los demás que señale la ley.	14. Los demás expresamente señalados en este código.
	6. El que, por cualquier causa, ponga fin al proceso (nueva)
	10. El que resuelva sobre la oposición al secuestro, entrega de bienes y el que las rechace de plano. (nueva)

Efectos en que se concede la apelación:

Por regla general en las sentencias se concederá en efecto suspensivo.

Cuando se apela la totalidad de una sentencia, la competencia del juez de primera instancia se suspende desde que queda ejecutoriado el auto que concede el recurso hasta que se notifique el auto de "obedecimiento a lo resuelto" por el superior.

Apelación Parcial:

- Si el recurso se interpone solo frente a una parte de la decisión, **lo no impugnado hace tránsito a cosa juzgada**, salvo cuando:
- Los asuntos que no fueron objeto de inconformidad dependan de las materias controvertidas
- Sean susceptibles de consulta
- Si la contraparte también hubiese apelado.
- Si el apelante busca obtener más de lo ya concedido, puede pedir el cumplimiento (ejecución) de lo que el juez de primera instancia ya le reconoció y que no fue objeto de apelación por la contraparte.
- El auto que conceda el recurso de apelación parcial deberá indicar las decisiones que quedan ejecutoriadas

En cuanto a los autos estos se concederán en efecto devolutivo salvo que la providencia recurrida impida la continuación del proceso o implique su terminación

Apelación adhesiva:

Quien no apeló inicialmente para sumarse al recurso interpuesto por su

contraparte, en lo que la providencia le resulte desfavorable.

- **Oportunidad:** Debe presentarse y sustentarse ante el juez de primera instancia dentro del término legal que este tiene para resolver sobre la concesión del recurso principal.
- **Dependencia:** La validez de la adhesión está supeditada al recurso inicial; por lo tanto, si el apelante principal desiste, la adhesión quedará sin efecto automáticamente.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Además de los anteriores recursos, se mantiene el grado jurisdiccional de consulta como mecanismo automático de revisión por parte del superior jerárquico. Se activa cuando las sentencias de primera instancia **no son apeladas** (total o parcialmente) y afectan intereses especialmente protegidos.

Casos en los que procede la Consulta:

1. Protección al Sujeto Vulnerable

- Sentencias **totalmente adversas** a los intereses del trabajador, pensionado, afiliado, beneficiario o usuario del Sistema de Seguridad

- Social.
- Sentencias adversas al trabajador en calidad de demandado en procesos especiales de fuero.

2. Protección al Erario Público

- Sentencias adversas a La Nación, departamentos, municipios o entidades descentralizadas donde la Nación actúe como garante.

3. Procesos Especiales y de Orden Público

- Sentencias que declaren la ilegalidad de la huelga.
- Sentencias meramente declarativas (aquellas que no imponen una condena, sino que definen una situación jurídica).
- Fallos inhibitorios (cuando el juez se abstiene de resolver el fondo del asunto).

4. Intereses Profesionales

- Sentencias que nieguen el reconocimiento y pago de honorarios.

RECURSO DE QUEJA:

La Ley 2452 de 2025 transforma el recurso de queja, simplificando su trámite al convertirlo en un medio de impugnación independiente y autónomo.

Ya no es necesario interponer el recurso de queja en subsidio del de reposición. Ahora es un recurso directo.

¿Cuándo procede?

- Cuando el juez de primera instancia deniegue los recursos de: Apelación, Casación o Anulación.
- Cuando el juez conceda la apelación en un efecto diferente al que corresponde legalmente.

Oportunidad para interponerlo:

Los términos se sincronizan con la regla general de los recursos ordinarios.

- **En audiencia:** Debe interponerse y sustentarse oralmente en la misma diligencia.
- **Fuera de audiencia:** Debe presentarse y sustentarse por escrito dentro de los 3 días siguientes a la notificación del auto que denegó el recurso original.

4. Decisión del Superior

Si el superior jerárquico encuentra que el recurso fue mal denegado:

1. Dictará un auto admitiendo el recurso (Apelación, Casación o Anulación).
2. Comunicará de inmediato la decisión al juez inferior.

1. Indicará el efecto en el que se debe tramitar.

RECURSOS EXTRAORDINARIOS

EL NUEVO RECURSO DE CASACIÓN LABORAL

El recurso extraordinario de casación deja de ser únicamente un mecanismo de control de legalidad filtrado por cuantías, para convertirse en una herramienta de unificación de jurisprudencia y protección de derechos constitucionales. Esto ha sido alabado por algunos sectores académicos y profesionales porque permite una mayor participación del órgano de cierre en la definición de controversias y promoción de derechos sociales pero, al mismo tiempo, ha sido fuertemente criticado por otros sectores en tanto la casación deja de tener un carácter técnico y de control de legalidad y hace el tránsito a una “apelación calificada” convirtiendo la sede extraordinaria en una suerte de tercera instancia.

Los cambios más significativos son los siguientes:

Un nuevo umbral para el interés para recurrir (cuantía) Aumentó el interés para recurrir: Para que un proceso pueda ser fallado por la Corte Suprema de Justicia en sede de casación el valor

de la decisión desfavorable al recurrente debe exceder 150 smmlv (antes eran 120 smmlv).

Casación oficiosa: Para procesos que no cumplen la cuantía, la Sala Laboral podrá seleccionar casos de oficio o por remisión de los Tribunales, siempre que el asunto sea vital para:

- Unificar jurisprudencia.
- Proteger derechos constitucionales.
- Ejercer control de legalidad.
- Garantizar enfoques diferenciales.

Cambios en el Trámite y la Ejecución

- Procede frente a sentencias proferidas en segunda instancia por los Tribunales en los procesos declarativos – ordinarios y especiales- (antes solo procedía frente a sentencias en procesos ordinarios)
- Se interpone dentro de los 5 días siguientes a la notificación de la sentencia (antes eran 15 días).
- La sustentación se realiza ante el Tribunal Superior respectivo (antes era ante la Corte) en un término de 20 días para presentar la demanda respectiva.
- La cuantía deberá establecerse con los elementos de juicio que obren en el expediente. Sin embargo el

- recurrente podrá aportar un dictamen pericial si lo considera necesario, y el tribunal decidirá de plano sobre la concesión.
- El recurso se concede en efecto devolutivo. Esto significa que, aunque esté en curso la casación, se puede ejecutar la sentencia y cobrar.
- Se puede solicitar la suspensión del cumplimiento de la sentencia, - al momento de interposición- y para ello deberá prestarse caución (garantía) suficiente para cubrir los perjuicios que la suspensión del fallo ocasione a la contraparte.
- La providencia que concede el recurso fijará el monto y la naturaleza de la caución, la cual deberá ser constituida dentro de 10 días siguientes- so pena de poder ser ejecutada la sentencia-.
- Si el recurrente limita la impugnación solo a algunas condenas, se podrá pedir cumplir aquellas que no fueron parte de informalidad.
- Si el recurrente pretende lograr más de lo acumulado se podrá pedir el cumplimiento de lo ya reconocido.
- La Corte podrá acumular casos con identidad temática y decidir varios procesos en una sola sentencia, lo que promete una unificación jurisprudencial mucho más rápida.
- La demanda de casación no podrá sustentarse únicamente en pruebas testimoniales.
- La Corte no podrá tener en cuenta causales de casación distintas de las que han sido expresamente alegadas en el recurso extraordinario. Sin embargo, podrá casar la sentencia, aún de oficio, para efectos de cumplir con los fines del recurso cuando sea manifiesto que la misma transgrede derechos fundamentales.

Flexibilidad Técnica:

- Ya no es necesario integrar una proposición jurídica completa; basta con señalar la norma sustancial que se considera transgredida (lo que la jurisprudencia había denominado la "proposición jurídica suficiente").
- Se elimina la restricción de "prueba calificada" (antes solo documento, confesión o inspección judicial) y



- ahora habrá libertad para la valoración.
- Se mantienen, en general, las vías directas e indirectas, pero con mayor claridad, modernizando las causales, así:

Causal	¿En qué consiste?
1. Violación Directa	Interpretación errónea o aplicación indebida de una norma jurídica.
2. Violación Indirecta	Presentar error de hecho manifiesto, que provenga de la apreciación de la demanda, contestación de la demanda o de las pruebas reguladas en este código o de su no apreciación.
3. Violación de Medio	A través de la transgresión de las normas procesales, lo que termina afectando el derecho sustancial.
4. No Reformatio in Pejus	Contener la sentencia impugnada decisiones que hagan más gravosa la situación de la parte que apeló la de
5. Error de Derecho	Cuando en la sentencia se hubiere dado por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley, por

Recomendaciones Estratégicas:

- **Revisión de la demanda y la Contestación de la demanda:** Como el error de hecho ahora puede nacer de la demanda o su contestación, la precisión en este primer acto procesal es vital.
- **Provisión de Caucciones:** Las empresas deben prever presupuestos para pólizas o garantías si desean frenar la ejecución de una sentencia mientras la Corte decide.
- **Enfoque en Pruebas:** Al eliminarse la restricción de "prueba calificada", los testimonios y otras pruebas adquieren un valor estratégico en casación que antes no tenían.

RECURSO DE REVISIÓN

Se actualiza el recurso de revisión con la incorporación de novedades en competencia, las causales y términos que se venían manejando con la Ley 712 de 2001.

Causal	Ley 712 de 2001 (Anterior)	Ley 2452 de 2025 (Reforma)	Cambio Clave
Procedencia	Sentencias de la CSJ, Salas laborales de los Tribunales y Jueces de Circuito en procesos ordinarios.	Incluye a los Jueces Municipales. Procede también en procesos especiales, ejecutivos y actos de conciliación / transacción	Se amplía el espectro de decisiones impugnables.
Competencia	Tribunales Superiores y Corte Suprema.	El Superior Funcional de quien dictó la decisión o intervino en el acto. La CSJ conoce sus propios fallos y asuntos de pensiones públicas.	Descentralización del recurso; ahora sigue la línea jerárquica funcional.
Causales	4 causales clásicas (Documentos falsos, testimonios falsos, cohecho/delito del juez, delito de	6 causales. Se mantienen las 4 anteriores y se agregan: 5.Cuando el reconocimiento se haya obtenido con violación al debido proceso, y 6.Cuando la cuantía del derecho reconocido excediere lo debido de acuerdo con la ley, pacto o convención colectiva que le eran legalmente aplicables.	Mayor protección al patrimonio público y control del debido proceso en reconocimientos económicos.
Término para interponer	6 meses desde la sentencia penal, sin exceder 5 años desde la sentencia laboral.	5 años contados desde la ejecutoria de la sentencia laboral, conciliación o transacción.	Se unifica el plazo a un término objetivo de 5 años, eliminando la referencia a los 6 meses de la vía penal.

Causal	Ley 712 de 2001 (Anterior)	Ley 2452 de 2025 (Reforma)	Cambio Clave
Requisitos de Demanda	Formales básicos y pruebas documentales.	Agrega la obligación de anexar copia del acta de transacción o conciliación y expresar hechos y causales explícitamente.	Mayor rigor probatorio desde la presentación de la demanda.
Subsanación	No se preveía término de subsanación de forma expresa (remisión al CGP).	Se establece expresamente el término de 5 días para subsanar antes del rechazo.	Claridad procedimental para el derecho de defensa del recurrente.

Protección del Tesoro Público: La reforma introduce un control estricto sobre el reconocimiento de sumas periódicas o pensiones a cargo del Estado o fondos públicos. Las nuevas causales (debido proceso y exceso de cuantía) solo pueden ser invocadas por autoridades específicas, como el Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda, Procuraduría o la UGPP.

Revisión de Conciliaciones y Transacciones: A diferencia de la Ley 712 de 2001, donde el parágrafo del artículo 31 era limitado, la reforma (Artículo 235) es contundente: el recurso procede contra conciliaciones judiciales, extraprocesales y transacciones.

Prohibiciones durante el Trámite: El Artículo 238 introduce dos reglas de eficiencia procesal para evitar dilaciones en este recurso extraordinario:

- No se admiten excepciones previas en la contestación.
- No se admite reforma de la demanda de revisión.

Fin de la Multa por Rechazo: La reforma se ajusta a la jurisprudencia constitucional (Sentencia C-353 de 2022) y no contempla la multa automática de 5 a 10 SMMLV al apoderado en caso de rechazo de la demanda, la cual existía en la Ley 712 pero ya había sido declarada inexecutable

RECURSO DE ANULACIÓN:

El Recurso de Anulación es el mecanismo procesal diseñado para garantizar la legalidad y la justicia en las decisiones proferidas por los tribunales de arbitramento.

Dependiendo de si el conflicto es jurídico (aplicación de la norma) o de intereses (creación de nuevas condiciones laborales), las reglas de competencia, oportunidad y efectos varían sustancialmente. A continuación, se detallan las dos modalidades de este recurso en materia laboral:

Arbitramento Jurídico:

Este recurso se interpone cuando el laudo arbitral versa sobre la interpretación o aplicación de derechos preexistentes en materia laboral y de seguridad social.

Procedencia: Contra los laudos arbitrales en materia laboral y de la seguridad social de que tratan los artículos 302 y 307.

Competencia: El conocimiento corresponde a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial del lugar donde se constituyó el tribunal de arbitramento.

Oportunidad: Deberá interponerse y sustentarse dentro de los 5 días siguientes a la notificación del laudo, ante el Tribunal de arbitramento.

Efecto de la decisión: El Tribunal puede confirmar, revocar o modificar. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Arbitramento en equidad:

Se utiliza cuando el tribunal de arbitramento decide sobre conflictos económicos o de intereses, buscando un equilibrio entre las partes más allá de la norma escrita.

Procedencia: Contra los laudos arbitrales que resuelven conflictos colectivos de intereses económicos.

Competencia: Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Oportunidad: Deberá interponerse y sustentarse dentro de los 10 días siguientes a la notificación del laudo, ante el Tribunal de arbitramento.



Álvarez Liévano Laserna Abogados



academia@allabogados.com



Álvarez Liévano Laserna Abogados



Carrera 7A # 123 - 25. Piso 9. Bogotá, Colombia



+57 601 417 77 16



Álvarez Liévano Laserna Abogados



academia@allabogados.com



Álvarez Liévano Laserna Abogados