

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

SANDRO SÁNCHEZ SALAZAR

VIGENCIA.

Un (1) año después de su publicación, es decir, **a partir 2 de abril de 2026.**

Todos los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia de este código se continuarán tramitando por las normas procesales anteriores.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

La Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social **conocerá** de los siguientes asuntos:

I) Del trabajo.

a) Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. Tratándose de controversias en las que se discuta el contrato de trabajo o la primacía de la realidad sobre la forma de vinculación, entre particulares o entre un trabajador oficial y una entidad pública, bastará el señalamiento de su existencia a efectos de radicar en el juez laboral la competencia.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

- b) Los que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones derivados del ejercicio personal del trabajo humano entre particulares.

- c) Los asuntos sobre estabilidad laboral reforzada en las relaciones de trabajo (entre particulares o trabajadores oficiales).

- d) Los asuntos de acoso laboral sector privado y trabajadores oficiales.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

2) De la seguridad social

Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, pensionados, **los empleados públicos cuando la entidad que administra el sistema no sea pública** o, en caso de serlo, cuyo conocimiento no corresponda a la jurisdicción de lo contencioso administrativo; empleadores privados y las entidades administradoras o prestadoras, salvo las provenientes del cobro y recobro de facturas por prestación de servicios de salud, **las de responsabilidad médica** y los relacionados con contratos entre entidades de seguridad social y sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Superintendencia Nacional de Salud.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

3) Del derecho colectivo:

- a) Los asuntos sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral.
- b) Los asuntos relativos a la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación de la personería y del registro sindical de las agremiaciones sindicales.
- c) Los asuntos tendientes a garantizar la libertad sindical, así como las que se refieran al régimen jurídico de sindicatos y organizaciones de trabajadores o empresariales.

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

- d) La calificación de la ilegalidad de la suspensión, huelga o paro colectivo del trabajo.
- e) Los asuntos relativos a la protección derivada del fuero circunstancial.
- 4) Del recurso de anulación de laudos arbitrales en asuntos laborales o de seguridad social.
- 5) Del recurso de revisión.
- 6) De la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo, del derecho de asociación sindical y del sistema de seguridad social que no correspondan a otra autoridad.

NO CONOCE CONFLICTOS COLECTIVOS.



LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA S.S

Es ejercida por:

Los Jueces Laborales Municipales. Conocen en primera instancia de los procesos de mínima cuantía cuyo monto no exceda del equivalente a cuarenta (40) veces el smlmv.

Los Jueces Laborales del Circuito. Conocen en primera instancia de los procesos de mayor cuantía cuyo monto exceda del equivalente a cuarenta (40) veces el smlmv y de los asuntos que no sean susceptibles de fijación de cuantía, fueros, ejecutivos.

LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA S.S

Las salas laborales de los tribunales superiores de distrito judicial:

1. Del recurso de apelación contra los autos señalados en el código y contra las sentencias de primera instancia, proferidos por los jueces del circuito.
2. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos de carácter jurídico.
3. Del grado jurisdiccional de consulta frente a las sentencias proferidas por los jueces del circuito.
4. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de apelación o el de anulación.

LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA S.S

5. De los conflictos de competencia que se susciten entre dos juzgados del mismo distrito judicial.
6. Del recurso de revisión contra las sentencias dictadas por los jueces de circuito.
7. En primera instancia, del proceso de la calificación de la ilegalidad de la suspensión, huelga o paro colectivo del trabajo.
8. De los asuntos señalados en el inciso 3 del artículo 239 de este código.
9. De los recursos de apelación contra las sentencias emitidas por la Superintendencia Nacional de Salud en ejercicio de su función jurisdiccional.

LA JURISDICCION DEL TRABAJO Y DE LA S.S

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia:

1. Del recurso de casación promovido contra las sentencias emitidas en procesos ordinarios, acoso laboral, y especiales de fuero.
2. De las acciones de tutela, conforme a las leyes y reglamentos vigentes sobre la materia.
3. Del recurso de anulación de los laudos proferidos por tribunales de arbitramento que decidan conflictos colectivos de carácter económico.
4. Del recurso de queja contra los autos que nieguen el recurso de casación o el de anulación; así como contra lo que nieguen el recurso de apelación en el proceso especial de calificación de la ilegalidad de la suspensión, huelga o del paro colectivo de trabajo

LA JURISDICCIÓN DEL TRABAJO Y DE LA S.S

5. De los conflictos de competencia que se susciten entre tribunales de dos o más distritos judiciales, entre un tribunal y un juzgado de otro distrito judicial y entre juzgados de diferente distrito judicial.
6. Del recurso de revisión que no esté atribuido a los tribunales superiores de distrito judicial.
7. Del recurso de apelación contra las sentencias de primera instancia que deciden la calificación de la ilegalidad de la suspensión, huelga o paro colectivo del trabajo y de su grado jurisdiccional de consulta.
8. De asuntos señalados en el numeral 8 del artículo 235 de la Constitución Política.
9. De los asuntos señalados en el inciso 3 del artículo 239 de este código.
10. De las peticiones de cambio de radicación de un proceso o actuación, que implique su remisión de un distrito judicial a otro.

LA DEMANDA

1- La designación del juez a quien se dirige.

2. El nombre de quien tenga la capacidad para ser parte, su naturaleza y el de su representante o vocero, si aquellas no comparecen o no pueden comparecer por sí mismas. Se deberá indicar el número de identificación del demandante, de su representante y el de los demandados si se conoce. Tratándose de personas jurídicas, los patrimonios autónomos, los consorcios y las uniones temporales de patrimonios autónomos será el número de identificación tributaria (NIT).

3. El domicilio, la dirección física, correo electrónico o canal digital de las partes con observancia de lo preceptuado en el inciso 2. ° del artículo 8 de la Ley 2213 de 2022, y si se ignora la del demandado o la de su representante si fuere el caso, se indicará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la demanda.

LA DEMANDA

4. El nombre, domicilio, dirección física y correo electrónico del apoderado judicial del demandante, si fuere el caso.
5. Lo que se pretenda, expresado con claridad. Las varias pretensiones se formularán por separado. **No será necesario cuantificar monetariamente cada pretensión.**
6. Los hechos y omisiones que sirvan de fundamento a las pretensiones, clasificados y enumerados.
7. Los fundamentos y razones de derecho expresados de forma sucinta y clara, salvo para quien litigue en causa propia y no tenga la calidad de abogado.

LA DEMANDA

8. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de pruebas que el demandante pretende hacer valer. Este deberá aportar todas las documentales que se encuentren en su poder, y señalará los documentos que el demandado tiene, para que este los aporte.
9. La cuantía, cuando su estimación sea necesaria para fijar la competencia o el trámite, para lo cual bastará con indicar si supera o no los cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv).

LA DEMANDA

10. La demanda indicará el canal digital donde deben ser notificadas las partes, sus representantes y apoderados, los testigos, peritos y cualquier tercero que deba ser citado al proceso, so pena de su inadmisión. No obstante, en caso que el demandante desconozca el canal digital donde deben ser notificados los peritos, testigos o cualquier tercero que deba ser citado al proceso, podrá indicarlo así, bajo juramento que se entenderá prestado con la demanda sin que ello implique su inadmisión. El demandante tampoco estará obligado a indicar su canal digital en caso de carecer de uno, lo cual deberá manifestar en la demanda.

En los asuntos laborales, el demandante no estará obligado al presentar la demanda, 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.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda contendrá:

1. El nombre del demandado, su domicilio, dirección física, correo electrónico y canal digital, los de su representante o su apoderado en caso de no comparecer por sí mismo.
2. Una manifestación expresa sobre cada pretensión.
3. Un pronunciamiento concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos señalará las razones de su respuesta. Si no se hiciere así, en el auto que admita la respuesta a la demanda, se tendrán como probados los respectivos hechos, siempre y cuando no requieran prueba solemne.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

4. Los hechos, fundamentos y razones de derecho de su defensa.
5. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba.
6. Las excepciones que pretenda hacer valer, debidamente fundamentadas.

La contestación de la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos:

1. El poder, si no obra en el expediente.
2. Las pruebas documentales pedidas en la contestación de la demanda, y los documentos relacionados en la demanda que se encuentren en su poder.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

3. Las pruebas extraprocesales que se encuentren en su poder y los registros que por ley o reglamento esté obligado a llevar el empleador y que tengan relación con las pretensiones de la demanda. **En este último caso, si el demandado no los aporta, se tendrán por ciertos los hechos que con esos documentos el demandante pretenda probar en el proceso.**

PRUEBAS

Son medios de prueba la **declaración de parte**, la **confesión**, el **testimonio de terceros**, el **dictamen pericial**, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los informes y cualquier otro medio que sea útil para la formación del convencimiento del juez.

Carga dinámica de la prueba. El juez **deberá**, de oficio o a petición de parte, distribuir la carga al decretar las pruebas, durante su práctica o en cualquier momento del proceso antes de fallar, exigiendo probar determinado hecho a la parte que se encuentre en una situación más favorable para aportar las evidencias o esclarecer los hechos controvertidos

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

1- Traslado de la demanda. Ddo, Ministerio Pbco y ANDJE cuando es necesario – 10 días hábiles-.

2- Audiencia inicial: de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas.

2.1-Conciliación.Consecuencias de no comparecer sin justificación:

Demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.

Demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.

4. En el caso de inasistencia injustificada a esta audiencia de cualquiera de los apoderados y/o del curador ad litem, dará lugar a la imposición de una multa a favor del Consejo Superior de la Judicatura, equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (smlmv).

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

El juez señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, que habrá de celebrarse dentro de los tres (3) meses siguientes.

Audiencia de trámite y juzgamiento.

Practica de pruebas

Alegatos.

Fallo oral en la audiencia

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, de lo cual deberá dejar constancia en el expediente. **En este evento, además de anunciar el sentido de su fallo, el juez debe dar una breve exposición de sus fundamentos, y emitir la decisión escrita dentro de los diez (10) días siguientes.**

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

Apelación de la sentencia se presenta por escrito dentro de los 5 días siguientes.

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

1. Cuando se trate de asuntos de puro derecho que no requieran la práctica de pruebas diferentes a las allegadas con la demanda y su contestación.
2. Cuando en la demanda y su contestación únicamente se hayan solicitado pruebas documentales y sobre estas no se haya alegado tacha o desconocimiento.

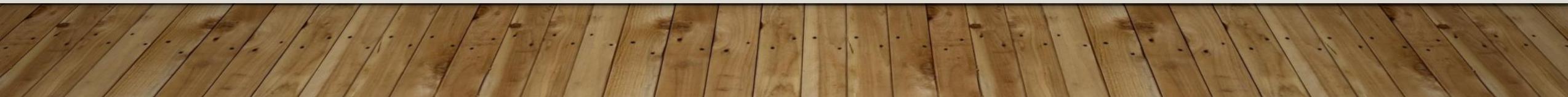
PROCESO ORDINARIO LABORAL.

3. Cuando el demandado se allane a las pretensiones de la demanda, en los términos del artículo 70 de este código.
4. Cuando se encuentre 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 caso de esta última, siempre que hubiere sido alegada.

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

GRADO JURISDICCIONAL DE LA CONSULTA.

Si la sentencia no fuere apelada total o lo fueren parcialmente.

1. Las totalmente adversas a los intereses del trabajador, pensionado, afiliado, beneficiario o usuario del Sistema de Seguridad Social.
 2. Las adversas a La Nación, al departamento o al municipio o a aquellas entidades descentralizadas en las que La Nación sea garante.
 3. Las que declaren la ilegalidad en los procesos de calificación de la huelga.
 4. Las adversas al trabajador en calidad de demandado en los procesos especiales de fuero.
 5. Las meramente declarativas.
 6. Las que nieguen el reconocimiento y pago de honorarios y los fallos inhibitorios.
- 

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

Efectos en que se concede la apelación.

I. De las sentencias en el efecto suspensivo.

Si la apelación se interpone de forma parcial, **lo no impugnado hará tránsito a cosa juzgada**, salvo en los siguientes casos: a) cuando los asuntos que no fueron objeto de inconformidad dependan de las materias controvertidas; b) cuando sean susceptibles de consulta; y c) si la contraparte también hubiese apelado

PROCESO ORDINARIO LABORAL.

Segunda instancia.

Resuelve recurso de apelación y el grado jurisdiccional de consulta.

Si no se requiere el decreto y práctica de pruebas se correrá traslado de cinco (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.

Cuando se trate de la apelación de un auto, se resolverá el recurso por escrito dentro de los cinco (5) días siguientes.

PROCESOS MONITORIO.

Quien pretenda el pago de **una obligación determinada y exigible**, originada en una relación de trabajo o de la seguridad social, cualquiera sea su naturaleza, cuya cuantía no exceda los 20 smlmv, podrá promover este proceso.

Demanda.

La manifestación clara y precisa de que el pago de la(s) suma(s) adeudada(s) no depende(n) del cumplimiento de una contraprestación a cargo del acreedor.

Las pruebas que se pretenda hacer valer, incluidas las solicitadas para el evento de que el demandado se oponga. **El demandante deberá aportar con la demanda los documentos de la obligación adeudada que se encuentren en su poder.** Cuando no los tenga, deberá señalar dónde están o hará la manifestación jurada que se entiende prestada con la presentación de la demanda, de que no existen soportes documentales

PROCESOS MONITORIO.

El juez requerirá al deudor para que en el plazo de cinco (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.

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.

No procederá la intervención de terceros, 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

PROCESOS MONITORIO.

1. Si el deudor notificado no comparece, se dictará la sentencia y se proseguirá la ejecución.
2. La misma sentencia se dictará cuando el deudor se oponga parcialmente, pero el demandante solicite que se prosiga la ejecución por la parte no objetada.

Si dentro del plazo el demandado contesta proponiendo excepciones de mérito, explicando las razones por las que considera no deber en todo o en parte la obligación endilgada, deberá aportar las pruebas en que se sustenta su oposición. Juez fija audiencia y falla.

PROCESO DE FUERO SINDICAL.

Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener 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, deberá expresar la justa causa invocada.

Desmejora??.

PROCESO DE FUERO SINDICAL.

Demanda del trabajador. El trabajador que hubiere sido **despedido o desmejorado** en sus condiciones de trabajo **o trasladado sin justa causa** previamente calificada por el juez laboral, podrá demandar el amparo del fuero sindical.

El fuero sindical 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.

PROCESO DE FUERO SINDICAL.

La demanda ya no se contesta en audiencia, dan traslado de 5 días para contestarla.

Reforma a la demanda ya no es en audiencia se hace por una sola vez desde su presentación y hasta dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del traslado de la demanda inicial.

El juez convocará **a conciliación**, se decidirán las excepciones previas y se adelantará el saneamiento del proceso y la fijación del litigio. A continuación, se decretarán y practicarán las pruebas y se pronunciará el correspondiente fallo.

PROCESO DE FUERO SINDICAL.

Las acciones que emanan de este proceso especial prescriben **en un (1) año** para el trabajador, este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **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.**

Durante el trámite de la reclamación previa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de un (1) año.

OTROS FUEROS.

Extensión de procedimiento a los fueros.

Se tramitarán por el procedimiento del fuero sindical, los asuntos **donde se pretenda el reintegro del trabajador** relativos a la estabilidad reforzada como:

Fuero de maternidad y paternidad.

Fuero por situación de discapacidad.

Fuero por prepensionado.

Acoso laboral

y Fuero circunstancial.

OTROS FUEROS.

Las acciones que emanan de estos procesos prescriben en dos (2) años a partir de la terminación del contrato de trabajo.

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.

PROCESO DE CALIFICACIÓN DE ILEGALIDAD DE LA SUSPENSIÓN, HUELGA O PARO COLECTIVO DE TRABAJO.

Primera instancia Sala Laboral del tribunal superior del distrito judicial.

Audiencia concentrada, se contesta demanda , audiencia pública para el saneamiento del proceso, la decisión de excepciones previas, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas, y se dará traslado a las partes, para que presenten sus alegatos de conclusión. Se anuncia el sentido del fallo, el cual se proferirá por escrito dentro de los tres días siguientes a la audiencia. Contra la sentencia procede el recurso de apelación que se interpondrá y sustentará dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación por estado.

El término de prescripción, que será de tres (3) meses, comenzará a transcurrir desde la ocurrencia de la causal o causales que soporten la pretensión de declaratoria de ilegalidad del cese o paro colectivo de actividades.

PROTECCIÓN DE DERECHOS SINDICALES.

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a actos de discriminación sindical, para lo cual se seguirá el procedimiento del fuero sindical.
2. En la demanda, quien alegue ser víctima de actos de discriminación sindical deberá indicar lo que pretende, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, 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 pretenden hacer valer.
3. Esta acción prescribe en dos (2) años, contados a partir de la consumación de la conducta o desde la realización del último acto, si la conducta fue de ejecución sucesiva.

RECURSO DE CASACIÓN.

Procede contra las sentencias proferidas en segunda instancia por los tribunales en los procesos declarativos – **ordinarios y especiales** – cuando el valor actual de la decisión desfavorable del recurrente exceda de 150 veces el smlmv.

No obstante, en las sentencias que no cumplan los requisitos del inciso anterior, para los fines de unificación de la jurisprudencia, protección de los derechos constitucionales y control de legalidad de los fallos, se podrá seleccionar las sentencias de segunda instancia proferidas por los tribunales superiores ya sea de manera oficiosa por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia o por remisión de aquellos.

RECURSO DE CASACIÓN.

El recurso de casación deberá interponerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la sentencia de segunda instancia.

El tribunal concederá el recurso en el efecto devolutivo y correrá traslado por el término de veinte (20) días para que lo sustente.

No obstante, al momento de interponerlo, el recurrente podrá pedir que se suspenda el cumplimiento de la sentencia del tribunal. Para que la solicitud sea atendible, la parte que interpone el recurso deberá ofrecer caución suficiente para garantizar el pago de los perjuicios que la suspensión del fallo impugnado ocasione a su contraparte-

RECURSO DE CASACIÓN.

Si al sustentar el recurso, el recurrente limita la impugnación a solo algunas de las condenas, la parte no recurrente podrá pedir que se cumplan aquellas que no forman parte de las inconformidades planteadas en la demanda de casación.

Si el recurrente pretende lograr más de lo concedido por el tribunal, podrá pedir el cumplimiento de lo reconocido.

VARIOS.

El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y celeridad en su trámite, atendiendo los enfoques diferenciales. El juez en sus providencias aplicará fórmulas de justicia redistributiva, compensatoria y restaurativa, con el fin de concertar medidas de reparación y reconstrucción positiva de las relaciones, y contrarrestar actos de discriminación evidentes. Asimismo, garantizará el principio de razonabilidad y las medidas de igualdad por compensación.

VARIOS.

Justicia redistributiva: Se enfoca en sancionar al empleador por incumplir las normas laborales o por cometer actos de discriminación, acoso o abuso en el lugar de trabajo.

Justicia compensatoria: Busca reparar el daño económico o emocional causado al trabajador por incumplimientos laborales, como despido injustificado, falta de pago de salarios o beneficios o condiciones de trabajo peligrosas.

Justicia restaurativa: Se centra en restaurar las relaciones laborales dañadas y promover un ambiente de trabajo saludable y respetuoso. Puede implicar la mediación entre el empleador y trabajador, la capacitación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, o la implementación de políticas y procedimientos para prevenir futuros conflictos.



VARIOS.

Enfoque diferencial: se centra en considerar las diferencias individuales y grupales en la comprensión y el abordaje de problemas o soluciones. Es una perspectiva que reconoce que ciertos grupos poblacionales (por edad, género, etnia, discapacidad, etc.) enfrentan barreras y discriminación únicas en el acceso al empleo, capacitación y condiciones laborales. Este enfoque busca identificar y superar estas desigualdades mediante la implementación de acciones afirmativas, políticas inclusivas y la adecuación de procesos para garantizar la igualdad de oportunidades y el ejercicio pleno de derechos laborales en condiciones de equidad.

VARIOS.

Fallo extra y ultra petita. El juez de primera instancia Ordenará el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, y demás derechos laborales o de la seguridad social **distintos de los pedidos**, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o **condenará al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto**, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario, siempre que no hayan sido pagadas.

Y AHORA EL TRIBUNAL, siempre y cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables.

VARIOS.

Medidas cautelares. En los procesos declarativos en procesos ordinarios y especiales de fuero, desde la presentación de la demanda, a petición del demandante, el juez podrá decretar las siguientes medidas cautelares:

I. La inscripción de la demanda sobre bienes sujetos a registro que sean de propiedad del demandado. En el evento en que la sentencia de primera instancia sea favorable al demandante, a petición de éste, el juez ordenará el embargo y secuestro de los bienes afectados con la inscripción de la demanda, y de los que se denuncien como de propiedad del demandado, en cantidad suficiente para el cumplimiento de aquella, dentro de los treinta (30) días siguientes a la petición.

VARIOS.

2. El demandado podrá impedir la práctica de las medidas cautelares o solicitar que se levanten, si presta caución por el valor de las pretensiones para garantizar el cumplimiento de la eventual sentencia favorable al demandante. También podrá solicitar que se sustituya por otras medidas que ofrezcan suficiente seguridad.

3. También podrá decretarse cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho, evitar un perjuicio irremediable o asegurar la efectividad de la pretensión, determinado su alcance y duración.

4. Para el decreto de las medidas cautelares señaladas en los numerales anteriores, el juez deberá analizar la apariencia de buen derecho, la necesidad y proporcionalidad de la medida.

VARIOS.

Para que sea decretada cualquiera de las anteriores medidas cautelares, **el demandante deberá prestar caución**, que el juez fijará y podrá corresponder **hasta el diez por ciento (10%) del valor de las pretensiones estimadas en la demanda**, para responder por las costas y perjuicios derivados de su práctica.

VARIOS.

Los procesos que se promuevan ante la jurisdicción laboral podrán ser repartidos a cualquier juez laboral o tribunal del país de acuerdo con sus competencias cuando se trate de controversias jurídicas y no sea necesario la práctica de pruebas, teniendo en cuenta el equilibrio de la carga de procesos de acuerdo con las estadísticas del Consejo Superior de la Judicatura y los consejos seccionales de la judicatura. Estos procesos se tramitarán por medios virtuales hasta su culminación. La segunda instancia podrá también ser sometida a las disposiciones de reparto establecidas en el presente párrafo. Este reparto nacional será reglamentado por el Consejo Superior de la Judicatura, dentro del año siguiente a la expedición de este código.

MUCHAS GRACIAS!!

SANDRO y SERGIO SÁNCHEZ ABOGADOS.

LINEA WHATSAAP 300-821-11-92.

LINEA FIJA: 604-512-63-55

REDES SOCIALES:

@sandro_sergiosanchezabogados.