

Nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social (NCPTSS) Ley 2452 de 2025

Expositor: José Domingo Ramírez Gómez

Abogado Universidad de Antioquia

Economista UNAULA

Master en Administración U. EAFIT

Especialista en Derecho Público

Especialista en Seguridad Social

Corte Constitucional y el derecho procesal laboral y de la seguridad social

- Desde la sentencia T- 406 de 1992: Principio jurídico de la supremacía constitucional.
- SU-213/2024: Cuando no se aplican los mandatos constitucionales, o la jurisprudencia Constitucional, en materia de derecho procesal, pueden ser ordenada la recomposición del proceso judicial a través de la acción de tutela, incluidas las sentencias de casación laboral.

La Corte Constitucional y el derecho procesal laboral y de la seguridad social

- SU-113/2018: El principio constitucional de favorabilidad vincula a jueces y magistrados. Convención colectiva en materia pensional se puede aplicar después de julio 2010.
- SU-107/2024: Es materialmente imposible volver a la situación inicial en el acto jurídico de traslado del RPM al RAIS y su posterior regreso.
- SU-111/2025: La pretensión de reintegro por violación del fuero de estabilidad laboral reforzada no es conciliable.

Características relevantes de la ley 2452 de 2025

- Desconoce que el trabajo y la seguridad social son derechos humanos.
- Retardataria: Como si estuviéramos en el mero Estado de Derecho.
- Innecesaria: Todo lo que ordena, con pocas excepciones intrascendentes, ya se estaba cumpliendo.
- Es una transcripción formalista del Código General del proceso. P.e. Intervención excluyente.

L. 2452/2025. Cambios en la competencia

En materia de Derecho del trabajo y bajo el supuesto de ser trabajador oficial, se agrega lo siguiente:

- Contrato-realidad: “..., bastará el señalamiento de su existencia a efectos de radicar en el Juez laboral la competencia”. Art. 7º, literal a.
- Estabilidad laboral reforzada
- Acoso laboral.

L. 2452/2025. Cambios en la competencia

En materia de seguridad social, el Juez laboral conoce de todo excepto:

“..., salvo los provenientes del cobro y recobro de facturas por prestación de servicios de salud, la responsabilidad médica y los relacionados con contratos entre entidades de la seguridad social y sin perjuicio de las competencias atribuidas a la superintendencia de salud”.

L. 2452/2025. Cambios en la competencia

Art. 10º, parágrafo: “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 prácticas de pruebas, ...” SFT.

Competencia por cuantía:

Jueces laborales municipales en primera instancia:
hasta 40 SMLMV.

Jueces laborales del circuito: desde 40 SMLMV

L. 2452/2025. Cambios en la notificación personal

Art. 61: “La demanda deberá contener: ...

10°. El canal digital donde deban ser notificados las partes, sus representantes y apoderados, los testigos, peritos y cualquier tercero que deba ser citado al proceso”.

Art. 61, Par. 1º: Al presentar la demanda no existirá obligación de enviar simultáneamente, por medio electrónico, al demandado, copia de la demanda y sus anexos.

Art. 209: La notificación personal será electrónica. Por allí se enviará la demanda y sus anexos.

Art. 210: Notificación personal por aviso. Cuando sea imposible la notificación personal electrónica.

L. 2452/2025. Proceso ejecutivo

- Se reglamenta en su integridad
- Traspasando, con pocas excepciones, lo que dice el Código general del proceso.
- Notificación de la primera providencia que es el mandamiento ejecutivo:
 - A) Personal: Si demanda ejecutiva después de los 30 días de emitida la sentencia o de ordenarse cumplir lo resuelto por el superior. Electrónica o por aviso.
 - b) Por estados, si antes de los 30 días.
- Dentro de los cinco días siguientes se pueden proponer excepciones.
- El auto que resuelva excepciones hace tránsito a cosa juzgada

L. 2452/2025. Proceso monitorio

Art. 286:

- Obligación determinada y exigible
- Originada en relación de trabajo o seguridad social
- Cuantía no superior a 20 SMLMV
- Se puede presentar virtual o verbalmente.
- Es un procedimiento puro, es decir, no prueba documental de la existencia de la obligación.
- No proceden medidas cautelares
- Solo para obligación de dar (pagar una suma de dinero).

L. 2452/2025. Proceso monitorio

Art. 287: Contenido de la demanda:

- Designación del Juez a quien se dirige.
- Nombre de quien tenga capacidad para ser parte
- Domicilio y dirección física y electrónica de las partes
- Igual para judicial apoderado judicial del demandante
- La pretensión de pago expresada con claridad
- Hechos que sirven de fundamento a las pretensiones
- Manifestación clara y precisa que el pago no depende de una contraprestación a cargo del acreedor
- Las pruebas que se pretendan hacer valer, incluidas las solicitadas para el evento que el demandado se oponga
- Los anexos pertinentes

L. 2452/2025. Proceso monitorio

Auto de requerimiento de pago: Se notificará personalmente al deudor, no admite ningún recurso y contendrá la advertencia de que, si no procede al pago de la obligación adeudada o no justifica su renuencia, se dictará sentencia condenatoria.

En este proceso no procederá la intervención de terceros, la formulación de excepciones previas, demanda de reconvencción, el emplazamiento del demandado, nombramiento de curador ad-litem, recurso de apelación contra la sentencia ni grado jurisdiccional de consulta.

Una vez se profiera sentencia a favor del acreedor , procederán las medidas cautelares .

L. 2452/2025. Proceso de fuero sindical

- Art. 293. Traslado común por cinco días para contestar por escrito la demanda
- Se agregaron todas las etapas propias del proceso ordinario, incluida la conciliación. Esta última, de darse, debe ser aceptada por el Sindicato de trabajadores.
- Prescripción: Pasa de dos meses a un año.
- La reclamación del servidor público (empleado público o trabajador oficial) suspende el término de prescripción.
- La organización sindical podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado. La expresión: "..., salvo la disposición del derecho en litigio" fue eliminada.

L. 2452/2025. Otros procesos de fuero

Art. 300. Se tramitarán por el proceso de fuero sindical, estos procesos que pida reintegro laboral:

- Fuero de maternidad
- Fuero por situación de discapacidad
- Fuero de prepensionado
- Acoso laboral
- Fuero circunstancial

¿Qué pasa con otros fueros como el de E.L.R. del padre cuando la madre gestante y lactante depende del ingreso salarial de aquél? De creación jurisprudencial pero recogido por la L. 2141/2021. Otros de despido en E.D.M.?

L. 2452/2025. Proceso judicial de protección de derechos sindicales por discriminación.

- Art. 314. Se aplicará el procedimiento establecido en los artículos 293 al 297 sobre procesos de fuero.
- Quien alegue ser víctima de actos de discriminación sindical indicará lo que pretende, los hechos y el nombre de las personas acusadas de tales conductas.
- Prescripción de dos años.

L. 2452/2025. Sentencia anticipada

Art. 260. En los siguientes eventos:

- Cuando se trate de asuntos de puro derecho.
- Solo pruebas documentales sin tacha o desconocimiento.
- Allanamiento a las pretensiones demanda
- Probada la cosa juzgada, conciliación, transacción, falta de legitimación en la causa, la caducidad y la prescripción extintiva.

En la audiencia: Conciliación, justificación dada por el Juez para la sentencia anticipada, alegatos de conclusión y sentencia.

L. 2452/2025. Fines del recurso extraordinario de casación (art.239)

1. Defender la unidad e integridad del ordenamiento jurídico
2. Lograr la eficacia de los instrumentos internacionales
3. Proteger los derechos constitucionales
4. Controlar la legalidad de los fallos
5. Unificar la jurisprudencia nacional
6. Reparar los agravios irrogados a las partes con ocasión de la providencia recurrida.

L.2452/2025. Causales del recurso de casación (art. 241)

Violación directa de una norma jurídica de derecho sustancial por: infracción directa, interpretación errónea o aplicación indebida.

Violación en forma indirecta de una norma jurídica de derecho sustancial por error de hecho manifiesto.

Violación de la norma sustancial por violación de medio a través de la transgresión de las normas procesales.

La denominada “reformatio in pejus”.

Darse por establecido un hecho con un medio probatorio no autorizado por la ley y cuando deja de apreciarse una prueba de esta naturaleza siendo el caso de serlo.

Gestión estratégica del talento humano

Articular una serie de tareas, actividades y funciones en relación con la gestión estratégica del talento humano es la oportunidad para superar el reto que las nuevas circunstancias económicas, sociales y jurídicas impone al empresario-empileador.

Gestión estratégica del talento humano

El empresario-empleador debe crear un clima organizacional que estimule el potencial humano, en un proceso centrado en el trabajador, y una cultura corporativa basada en el capital humano y el valor agregado que este genera para la Organización. Esto es la “Gestión estratégica del talento humano”.

Objetivos de la gestión estratégica del talento humano son:

- Captar a la mayor cantidad de personas con potencial.
- Desarrollar el potencial de sus trabajadores.
- Construir mecanismos creativos de participación.
- Dotar a los trabajadores de condiciones dignas.
- Crear espacios para la participación de los trabajadores.

Objetivos de la gestión estratégica del talento humano son:

- Generar espacios que permitan una mayor productividad.
- Cumplir los diversos marcos regulatorios que permitan un ejercicio sano y de convivencia.
- Hacer del diálogo social una práctica para la convivencia.