

Nuevos fueros de E.L.R. en el 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

Justicia: base y fundamenta del Derecho

El sentimiento de Justicia.

La Justicia se vuelve concepto lingüístico en la filosofía griega.

El Derecho como Institución.

El Derecho como tensión dialéctica entre Justicia e Institución.

Estado de Derecho como expresión preferente por la institucionalidad y el Estado social de derecho como preferencia por la justicia.

Concepto de justicia material antes que justicia formal.

Principios constitucionales que dan origen a la E.L.R.

- Dignidad humana: Es el derecho a vivir bien, vivir como se quiera y a vivir sin humillación.
- No discriminación. Enfoque diferencial de derechos (grupos tradicionalmente discriminados).
- Protección a las personas en estado de debilidad manifiesta. La solidaridad como parte central.
- Debido proceso.
- No abuso del Derecho. Incluye no abuso de la posición dominante.
- Y el principio de justicia material.

Concepto de estabilidad laboral reforzada

La empresa, y la relación de trabajo en general, no puede ser fuente de una injusticia.

Veamos unos ejemplos:

- Madre que trabaja arduamente para sacar adelante sus hijos pero es la primera despedida en proceso de reorganización empresarial.
- Trabajador disminuido en su capacidad laboral por accidente de trabajo, sin alcanzar el 50% de PCL. Despedido soterradamente por tal situación.
- Enfermedad inesperada de un trabajador. En proceso médico y con trámite de calificación de PCL. Despedido en medio de tales trámites.
- Madre gestante despedida.

La E.L.R. y la ley 2466 de 2025 (reforma laboral)

Art. 1°. Disposiciones sobre trabajo digno y decente, buscando el bienestar integral y el respeto pleno de los derechos de los trabajadores.

Art. 4°. Principios: 1) Lograr entorno laboral justo, equitativo y sostenible; 2) Equilibrio dinámico y armónico entre empleador y trabajador; 3) Erradicación de toda forma de discriminación y violencia en el lugar de trabajo; 4) Igualdad de género; 5) Dialogo social; 6) Responsabilidad empresarial.

Art. 7°. Modifica art. 115 del CST. Si se realiza una “sanción disciplinaria” sin el debido proceso, aquél acto jurídico es ineficaz. Pregunta: ¿Incluye el despido con justa causa? ¿Es esta una sanción disciplinaria?

La E.L.R. y la ley 2466 de 2025 (reforma laboral)

Art. 15. Obligaciones especiales del empleador: Ajustes razonables para discapacitados; diligencia en las órdenes de autoridad competente para proteger víctimas de violencias basadas en género; reubicación a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio.

Art. 16. Límites al poder de subordinación. No puede afectar el honor, la dignidad humana y los derechos mínimos.

Art. 17. Protección contra la discriminación. Son ejemplos de despido con violación de la dignidad humana.

Art. 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Concepto de fuero de Estabilidad laboral reforzada

¿Qué es un fuero? Es una garantía procesal, un privilegio legal o una competencia especial que se le asigna a una persona.

¿Qué es la estabilidad laboral? Es un principio constitucional señalado en el art. 53 de la C. P. que indica que un trabajador tiene derecho a permanecer en su puesto de trabajo dejando a salvo la denominada “terminación unilateral”, en favor del empleador, pagándose una indemnización.

Si hay incumplimiento del contrato de trabajo por la persona natural que presta el servicio, contrato que se presume en toda relación de trabajo, el empleador/contratante puede darlo por terminado.

Concepto de fuero de Estabilidad laboral reforzada

¿Qué es la estabilidad laboral reforzada? Es el principio constitucional implícito que indica que el empleador/contratante no puede hacer uso de la prerrogativas de terminación unilateral de la relación de trabajo, con justa causa o con pago de indemnización, cuando se presente, en dicha terminación unilateral, la violación de uno o varios derechos fundamentales constitucionales.

Primero fue reconocida por la Corte Constitucional y luego por las leyes 2466 de 2025 (reforma laboral) y la ley 2452 de 2025 (nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social).

Concepto de fuero de Estabilidad laboral reforzada

¿El fuero de estabilidad laboral reforzada incluye el denominado “despido indirecto”? ¿Existe incompatibilidad entre la renuncia motivada y luego solicitar judicialmente el reintegro laboral por el fuero de estabilidad laboral reforzada?

El despido indirecto se entiende como despido causado por el empleador/contratante, por lo tanto, es un despido y si lo fue por violación de las normas protectoras de la dignidad humana y el honor del trabajador/contratista, éste puede solicitar el reintegro laboral. No existe incompatibilidad.

Formas comunes de E.L.R.

Art. 300, ley 2452 de 2025. “Se tramitarán por el proceso de fuero sindical, entre otros, estos procesos en los que se solicite el reintegro laboral por fuero de estabilidad reforzada: ...” SFT.

- Fuero por estado de debilidad manifiesta por salud: tratamiento, restricciones o recomendaciones.
- Fuero por situación de discapacidad.
- Fuero de maternidad. Incluido el cónyuge, compañero permanente o pareja cuando no tengan un empleo formal.
- Fuero sindical. Incluye el fuero circunstancial.
- Fuero de pre-pensionado
- Fuero de madre o padre cabeza de familia.
- Fuero de acoso laboral. Hostigamiento o persecución.

Fuero de estabilidad laboral reforzada por acoso laboral

Nueva definición de acoso laboral para efectos del fuero de estabilidad laboral reforzada:

“Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género”. SFT. Art. 18, inc. 2º, L. 2466/2025.

Fuero de estabilidad laboral reforzada por acoso laboral

“El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo”. Inc. 3°, art. 18, L.2466/2025.

Nuevos fueros de E.L.R.

- Ley 2452 de 2025, art. 314. Despido o presión para la renuncia por discriminación sindical. 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. 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

Nuevos fueros de E.L.R.

Art. 17, ley 2466 de 2025. Otros despidos por discriminación:

- Despedir o presionar la renuncia de la trabajadora gestante ante la negativa de ésta a llevar a cabo labores que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. Tampoco se les puede disminuir su salario ni desmejorar sus condiciones de trabajo.
- Despedir o presionar la renuncia de personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

Nuevos fueros de E.L.R.

Art. 17, ley 2466 de 2025. Otros despidos por discriminación:

- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de afectaciones a la salud mental.
- Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razón de su creencia religiosa o política o por el desarrollo de actividades relacionadas con estas cuando no interfieran con las actividades propias del cargo.

Nuevas fueros de E.L.R.

Ley 2466 de 2025, art. 7. Despido con justa causa sin el debido proceso disciplinario:

“En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: ...”. Art. 7º, ley 2466 de 2025. El despido con justa causa, sin el debido proceso, genera solicitud de reintegro laboral.

L. 2452/2025. Proceso especial de fuero

- Art. 294. Traslado común por cinco días para contestar por escrito la demanda. Reforma de la demanda por una vez, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del traslado. El traslado y sus anexos por medios electrónicos.
- Notificación personal al sindicato de trabajadores.
- Audiencia pública dentro de los diez días siguientes.
- 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 en el fuero sindical. En los demás, dos años.
- La reclamación del servidor público (empleado público o trabajador oficial) suspende el término de prescripción.

Los derechos del trabajo y de la seguridad social son Derechos fundamentales

En el Estado social de derecho los derechos sociales fundamentales están en el centro y los principios y valores constitucionales para su efectivo cumplimiento irradian toda la normatividad jurídica.

Para la obtención de la eficacia directa de los derechos sociales fundamentales, la Constitución creó un conjunto de instituciones procesales constitucionales conocidas como Derecho procesal constitucional.

Los derechos del trabajo y de la seguridad social son Derechos fundamentales

Constitucionalización del Derecho: Las normas constitucionales son la fuente básica y primaria del Derecho, antes que las normas legales.

“La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. Artículo 53, inciso final, de la Constitución Política.

Necesidad de un nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social

El actual código procesal del trabajo es el decreto 2158 de 1.948, norma de carácter pre-constitucional que no corresponde a los postulados y principios del Estado social de Derecho.

Este decreto fue reformado por las leyes 712 de 2.001, para incluir el conocimiento de los conflictos de la seguridad social al juez laboral, y la ley 1149 de 2.007 para implementar el sistema oral en los juicios laborales y de la seguridad social.

L. 2452/2025. Proceso de fuero sindical

Art. 292. 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.

Art. 293. 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.

L. 2452/2025. Proceso de fuero sindical

Art. 299. La organización sindical de la cual emane el fuero que sirva de fundamento a la acción, por conducto de su representante legal podrá intervenir en los procesos de fuero así:

1. Instaurando la acción por delegación del trabajador.
2. De toda demanda, instaurada por el empleador o por el trabajador aforado, deberá serle notificado el auto admisorio personalmente para que coadyuve al aforado si lo considera.
3. Podrá efectuar los actos procesales permitidos para el trabajador aforado.