

**AVANCES Y RETROCESOS DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y
LA SEGURIDAD SOCIAL**

ADVANCES AND SETBACKS OF THE NEW PROCEDURAL LABOR AND SOCIAL
SECURITY CODE

HUGO ALBERTO ROA DÍAZ

C.C. 1.049.619.906

hugo.roa@usantoto.edu.co

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

SECCIONAL TUNJA

FACULTAD DE DERECHO

2026

AVANCES Y RETROCESOS DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y

LA SEGURIDAD SOCIAL

ADVANCES AND SETBACKS OF THE NEW PROCEDURAL LABOR AND SOCIAL

SECURITY CODE

HUGO ALBERTO ROA DÍAZ

Director

ANDRÉS ALEJANDRO TORRES TÉLLEZ

andres.torres01@usantoto.edu.co

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

SECCIONAL TUNJA

FACULTAD DE DERECHO

2026

Resumen

La Ley 2452 de 2025 resultó ser una inclusión novedosa por parte del legislador en el régimen procesal del trabajo. Sin embargo, resulta natural cuestionarse ¿Cómo se reflejan los cambios y las implicaciones de la Ley 2452 de 2025 respecto del Decreto Ley 2158 de 1948 para el desarrollo del proceso laboral?

Bajo este panorama, la presente disertación tiene como propósito contrastar las disposiciones contenidas en el Decreto 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025 con el fin de apreciar y comprender los cambios normativos introducidos en el régimen procesal laboral y sus implicaciones en el trámite judicial.

Dado lo expuesto, se identificarán las principales disposiciones y características del Decreto 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025 respecto del trámite procesal; luego, se revisarán los principales cambios introducidos por la Ley 2452 de 2025 para comprender su alcance e impacto en el régimen procesal y; finalmente, se determinarán los posibles beneficios y/o desafíos que surgen como consecuencia de la entrada en vigencia de la Ley 2452 de 2025. En aras de alcanzar los anteriores objetivos, para la presente investigación se empleará una metodología de carácter exploratorio y descriptivo.

Abstract

Law 2452 of 2025 turned out to be a novel inclusion by the legislator within the procedural labor regime. However, it is only natural to question: How are the changes and implications of Law 2452 of 2025 reflected in comparison to Decree Law 2158 of 1948 regarding the development of the labor process?

Within this context, the purpose of this dissertation is to contrast the provisions contained in Decree 2158 of 1948 and Law 2452 of 2025 in order to identify and understand the normative changes introduced into the procedural labor regime and their implications in judicial proceedings.

Based on the foregoing, the main provisions and characteristics of Decree 2158 of 1948 and Law 2452 of 2025 concerning procedural matters will be identified; subsequently, the main changes introduced by Law 2452 of 2025 will be examined to understand their scope and impact on the procedural regime; and finally, the potential benefits and/or challenges arising from the enactment of Law 2452 of 2025 will be determined. To achieve these objectives, this research adopts an exploratory and descriptive methodological approach.

Introducción

La evolución del derecho procesal del trabajo y de la seguridad social ha sido la respuesta histórica a múltiples eventos y a la necesidad de garantizar una justicia acorde a los principios rectores de esta rama del derecho en procura de proteger, principalmente, los derechos de los trabajadores a través de la función jurisdiccional en cabeza del Estado. Hasta el año 2025 se venía desarrollando el juicio laboral con los preceptos consagrados en el Decreto Ley 2158 de 1948, sin embargo, este cuerpo normativo ha dejado de responder a las necesidades del sistema procesal moderno resultando inadecuada para las dinámicas actuales del derecho laboral, o lo que se traduce en un escenario de *obsolescencia funcional*.

Con la llegada de la Ley 2452 de 2025 al ordenamiento jurídico, surgió en el trámite procesal laboral una reforma novedosa y significativa, en la medida que el legislador ordinario procuró por la modernización del juicio laboral y de la seguridad social al integrar el uso de las TIC e incluir preceptos a la vanguardia de las dinámicas actuales que se llevan a cabo por parte de los directores de los procesos laborales, y a su vez, sin perder de vista la celeridad y garantías efectivas en los derechos de las partes. Es por ello que, este nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social representa un antes y un después en la función de la administración de justicia en cabeza del Estado.

Sin embargo, la entrada en vigencia de la aludida ley hace que dudar a los profesionales del derecho en cuanto a si efectivamente existió un cambio radical en el proceso judicial laboral o si por el contrario, es casi una transcripción casi que idéntica del Decreto Ley 2158 de 1948, o en otras palabras *¿cómo se reflejan los cambios y las implicaciones de la Ley 2452 de 2025 respecto del Derecho Ley 2158 de 1948 para el desarrollo del proceso laboral?*

Para poder dar respuesta al anterior interrogante, se ha propuesto realizar un contraste de las disposiciones contenidas en el Decreto 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025 de 2025 con el fin de apreciar y comprender los cambios normativos introducidos en el régimen procesal laboral y sus posibles implicaciones en el escenario del trámite judicial. Para tal propósito, en primer lugar, se identificarán las principales disposiciones y características del Decreto – Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025 respecto del trámite procesal laboral; luego, se revisarán los principales cambios introducidos mediante la Ley 2452 de 2025 en aras de comprender su alcance e impacto en el régimen procesal laboral; y finalmente, se determinarán los posibles beneficios y/o desafíos que surgen en el marco del proceso laboral como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 2452 de 2025.

Lo anterior, se justifica de manera que, esta investigación resulta relevante tanto teórica como en la práctica; teóricamente, en el entendido que permite comprender la evolución procesal laboral, lo cual permite evidenciar fenómenos propios de disciplinas como el derecho, el cual se evidencia precisamente en la dinámica de las normas que regulan la sociedad y; en la práctica, al permitir a los actores de los procesos judiciales (tales como los jueces, funcionarios judiciales, abogados, estudiantes de derecho, partes, entre otros) conocer el nuevo trámite de estos juicios y reconocer los posibles desafíos que se tienen con esta reforma. En ese orden de ideas, esta investigación, no únicamente busca describir los cambios al comparar las dos normas, sino que, tiene como objetivo valorar su impacto en el sistema judicial para las partes.

La metodología de la presente investigación, se centra en el desarrollo de un enfoque cuantitativo, y un estudio exploratorio, descriptivo y correlacional; de manera que se busca establecer relaciones y regularidades entre los dos cuerpos normativos buscando indicar las

modificaciones introducidas en la ley 2452 de 2025 y sus posibles transformaciones en la estructura, dinámica y resultados en el proceso.

Finalmente, se tendrá como hipótesis que con la expedición de la ley 2452 de 2025 existen múltiples beneficios v.gr. la integración del uso de la tecnología o un mejoramiento en la capacidad de la Rama Judicial para responder oportunamente a los ruegos elevados por la parte demandante en su escrito; como desafíos para las partes y para los operadores judiciales al intentar llevar a la práctica estas disposiciones, pero sin perder de vista la protección de los derechos de los trabajadores.

Capítulo I. Principales disposiciones y características del Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025

El derecho del trabajo es un asunto que nos compete a todos por el solo hecho de ostentar la condición de ser humano, teniendo como eje fundamental la dignidad humana. En algún momento de nuestras vidas entregamos nuestra fuerza intelectual o física a cambio de una remuneración. Por ende, en nuestra condición de trabajadores, se debe propender por la defensa del derecho laboral como derecho humano basado en la dignidad humana del trabajador y el trabajo decente (...) (Fajardo, 2021, p. 9).

En este capítulo, se pretende realizar un análisis comparado entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025; dos cuerpos normativos que se encuentran separados por más de siete (7) décadas, pero promulgados con un propósito en común: regular el trámite procesal que debe de tenerse en cuenta en la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral.

Así las cosas, este primer título se desarrollará a partir de dos grandes bloques: en primer lugar, un bloque dedicado al Decreto Ley 2158 de 1948, como norma histórica que estableció los parámetros necesarios en materia procesal laboral con un contexto relevante respecto de su promulgación; luego, un segundo bloque dirigido a la Ley 2452 de 2025; una disposición más reciente, en la cual se pretendió la incorporación de principios más afines al derecho procesal actual, orientados a los postulados del Estado Social de Derecho desde su punto de vista cualitativo, la oralidad, la eficiencia y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

En cada uno de estos dos apartados se estudiará: (i) los principios orientadores de la norma correspondiente; (ii) las reglas de competencia consagradas en cada estatuto; y finalmente, (iii) las etapas procesales y respectivos trámites de cada régimen.

Finalizado el anterior recorrido de cada norma, no sólo se realizará la descripción del contenido de cada disposición, sino también se procurará por poder identificar los cambios normativos introducidos en la nueva norma procesal laboral junto con sus implicaciones prácticas, en aras de ofrecer al lector una visión amplia y comprensiva del contenido de estas disposiciones, como base para posteriores reflexiones críticas.

1.1. Decreto Ley 2158 de 1948

El Decreto Ley 2158 de 1948 surge como una medida extraordinaria o provisional legislativa y como un esfuerzo inicial del del ordenamiento jurídico colombiano por dotar al juicio laboral de una separación y diferenciación de las reglas del procedimiento civil. Dicha aparición respondió a las necesidades de la época de establecer un marco procesal especializado que tuviera atención especial en las exigencias y requerimientos de los conflictos suscitados en el marco de las relaciones entre trabajador y empleador.

Desde su expedición en 1948 hasta la entrada en vigor de la ley 2452 de 2025, esta norma se consolidó como el modelo procesal con vocación protectora en razón a sus bases estructurales, especialmente, en lo concerniente a sus principios rectores, sus etapas propias y el papel fundamental del juez.

1.1.1. *Principios orientadores del proceso laboral contenidos en el Decreto Ley 2158 de 1948*

El Decreto Ley 2158 de 1948 estructuró como bases fundamentales del proceso que se adelantaría en los juicios laborales un conjunto de principios orientadores que procuraron por responder a la naturaleza propia de los litigios suscitados en las relaciones del trabajo y a su vez,

garantizar una tutela judicial efectiva a los sujetos que hacen parte de los respectivos extremos de estos vínculos contractuales, de manera que, estos mandatos operaran como un andamiaje jurídico orientado, principalmente, a la protección de las garantías del extremo débil de la relación laboral, es decir, de los trabajadores, asegurando que la solución a estos conflictos jurídicos no se configuraran en una justicia meramente formal, sino que alcanzara la realización de una justicia material. En palabras de Botero Zuluaga (2015) los principios del trámite procesal laboral “le dan forma y delimitan las diferentes fases del proceso, de modo tal que se logre el reconocimiento de los derechos consagrados en la norma sustantiva”.

Desde un punto de vista *estructural*, el proceso jurídico laboral se erige bajo los principios de oralidad (artículo 42), concentración (artículo 45), inmediación (artículo 52) y publicidad (artículos 42 y 43); los cuales, tienen como cometido lograr que la administración de justicia resulte eficiente, celer, dinámica y directa, evitando caer en excesos rituales manifiestos. El hecho de tener audiencias concentradas, que se le permita al juez percibir de manera directa la prueba desde su fuente (Corte Constitucional, 2011) y el conocimiento de las piezas procesales que hacen parte del expediente a través de las notificaciones a los interesados (Corte Constitucional, 2008), sin duda alguna configuraron un trámite procesal ágil, fuerte y coherente con la dinámica del litigio laboral.

Por otro lado, el Decreto Ley incorporó algunos principios de índole *protectora*, tales como la gratuidad del proceso (artículo 39) y la protección al trabajador demandante (artículo 50 y 69), los cuales son el reflejo de la justicia social propia del derecho laboral y, se encuentran encaminados a la compensación de las vastas asimetrías en las relaciones del trabajo y, a su vez, con el fin hacer real el acceso a la administración de justicia en condiciones de igualdad material,

ya que, estas situaciones de desigualdad no pueden propiciar a escenarios de discriminación (Corte Constitucional, Sentencia T-522 de 1994; M.P. Antonio Barrera Carbonell).

Ahora bien, en lo relacionado con la *dirección y transcurso del proceso judicial laboral*, se le reconoció un rol activo al juez del trabajo, pues, en concordancia y en aplicación de los principios de impulso oficioso (artículo 48) y lealtad procesal (artículo 49), el fallador adopta una postura y responsabilidad de dirigir el trámite de la manera más diligente y rápida posible, velando por la igualdad procesal de las partes, la prevalencia del derecho sustancial sobre el formal y el desincentivo del uso de prácticas fraudulentas, engañosas o dilatorias con el fin de favorecer los respectivos intereses de los extremos procesales.

Finalmente, la *materia probatoria* está dirigida por el principio de la libre conformación del convencimiento (artículo 61), la cual le permite al juzgador apreciar las pruebas de manera libre y razonada, con observancia de los criterios de la sana crítica y racionalidad, con el fin de evaluar la veracidad de los hechos objeto de litigio sin formalidades predeterminadas y al descubrimiento de la verdad material sobre la formal.

En suma, estos mandatos configuran los pilares fundamentales del modelo procesal del trabajo y de la seguridad social durante más de siete décadas, con una vocación protectora hacia los derechos de los trabajadores.

1.1.2. Competencia establecida en el Decreto Ley 2158 de 1948

El Decreto Ley 2158 de 1948 estableció un régimen de competencia estructurado y orientado al correcto funcionamiento del proceso judicial laboral y a la delimitación del margen de actuación de los operadores judiciales, bajo sendas reglas específicas, verbigracia, en atención a la naturaleza del conflicto, a su localización territorial. Siendo las cosas de este contorno, el legislador dotó al proceso laboral de sendas reglas claras que permiten identificar, sin lugar a duda,

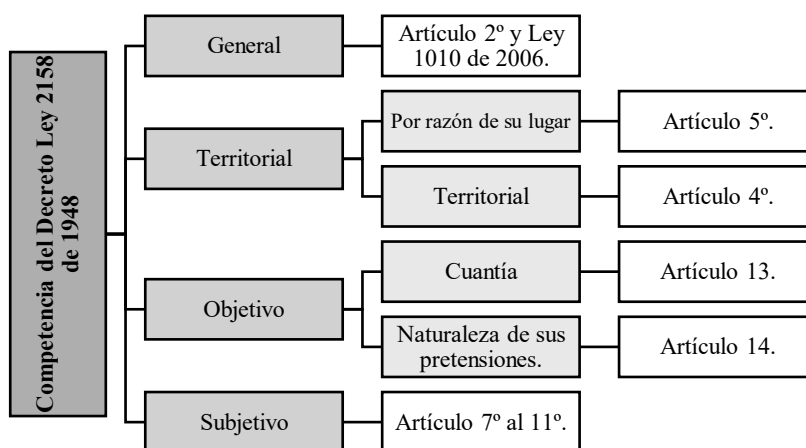
desde el inicio del trámite litigioso, la autoridad judicial llamada a avocar conocimiento del proceso. La Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado (2007) explicó que a su vez, existen varios factores de competencia, veamos:

Dichos factores han sido definidos así: objetivo: basado en la naturaleza del proceso y en la cuantía de la pretensión; subjetivo: atiende a la calidad de la persona que ha de ser parte dentro del proceso; funcional: que se determina en razón del principio de las dos instancias; territorial: se relaciona con el espacio en el cual un funcionario judicial ejerce sus funciones, es decir, lugar o territorio para desatar los litigios que en él surjan; y de conexión: cuando en razón de la acumulación de una pretensión a otra, entre las que existe conexión, un Juez que no es competente para conocer de ellas puede llegar a serlo.

Dicho lo anterior y sin más preámbulos, a continuación, se graficará a grandes rasgos, cómo este texto contempló la competencia del proceso laboral y el articulado contentivo del respectivo factor de competencia:

Figura 1

Competencia del Decreto Ley 2158 de 1958.



Fuente: *Elaboración propia del autor.*

En términos generales, la norma procesal de 1948 partió del reconocimiento de la jurisdicción ordinaria laboral como escenario natural para la resolución de controversias derivadas de las relaciones de trabajo individuales o colectivas, entre los usuarios y las entidades del sistema general de seguridad social y de los pleitos derivados del pago de honorarios por la prestación de servicios de carácter privado; razón por la cual, se asignó el conocimiento de dichos conflictos a los jueces de trabajo.

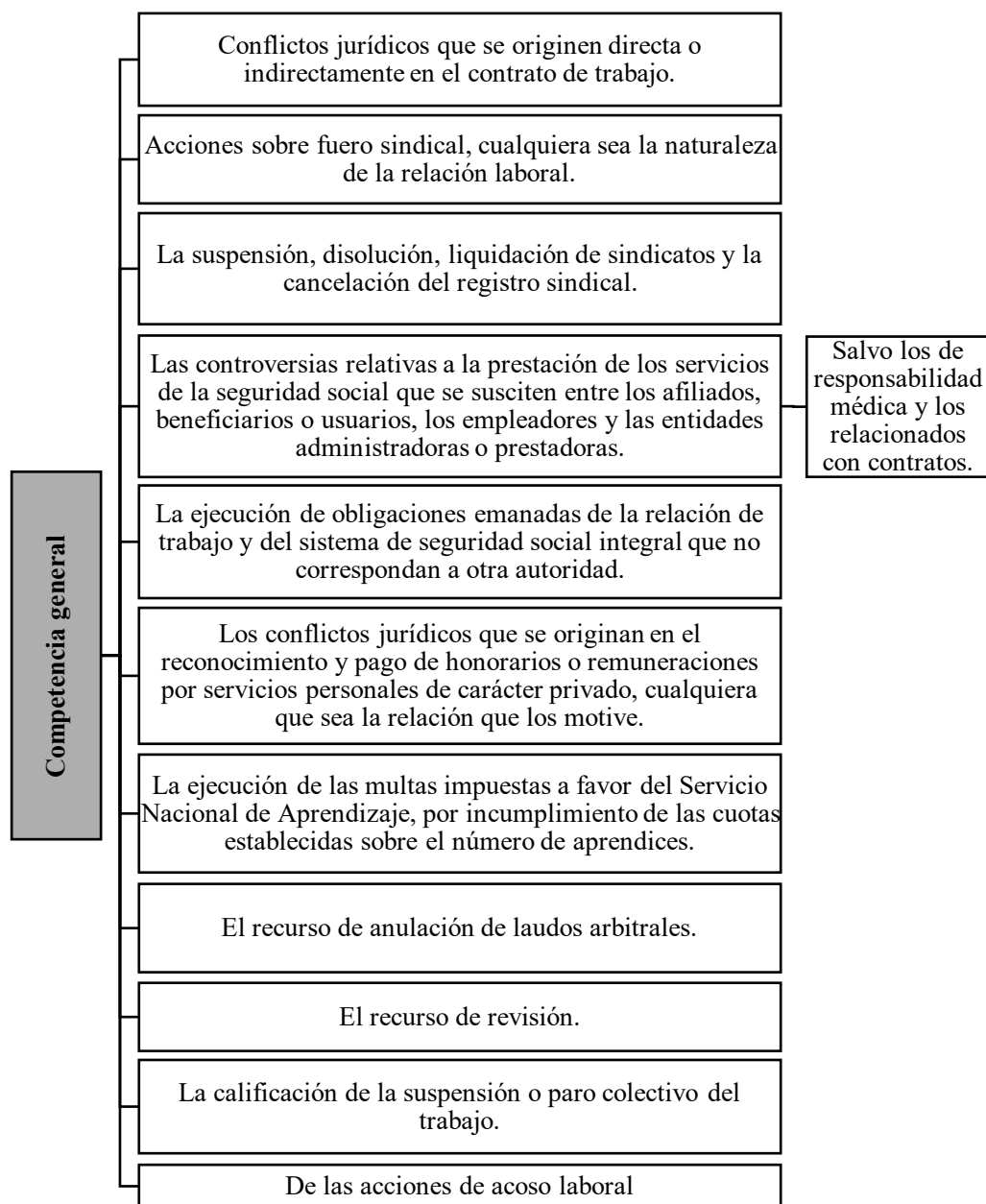
Esta delimitación respondió a la necesidad de concentrar una jurisdicción en el conocimiento de litigios laborales, evitando que estos conflictos se dispersaran en distintas jurisdicciones, así las cosas, se fortaleció la autonomía del proceso laboral frente al civil asegurando la resolución de los conflictos por parte de un juez especializado y sensible frente a la dimensión social que tiene cada uno de ellos.

A continuación, se procederá a graficar lo estatuido en el artículo 2º del Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 1010 de 2006¹, en procura de comprender los asuntos que son de conocimiento de la jurisdicción ordinaria laboral:

Figura 2

Competencia general del Decreto Ley 2158 de 1948.

¹ “Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares” (Congreso de la República de Colombia, 2006).



Fuente: *Elaboración propia del autor.*

Así también, se consagraron reglas de competencia territorial, mediante las cuales se permitió determinar cuál sería el juez competente en razón del lugar de prestación del servicio, del domicilio de la parte demandada o el sitio en donde se produjeron los efectos jurídicos de la relación contractual laboral (Congreso de la República, 2001); criterios que, facilitaron una operación articulada y flexible del factor de competencia territorial, con el fin de evitar la

imposición de cargas a las partes, en especial al trabajador, favorecer la comparecencia de las partes al proceso y, facilitar la práctica de las pruebas decretadas en el proceso y necesarias para alcanzar la verdad material, contribuyendo así a la celeridad y eficacia del trámite procesal. En suma, el factor de competencia por razón de su lugar se sintetiza así:

Figura 3

Competencia por razón del lugar del Decreto Ley 2158 de 1948.

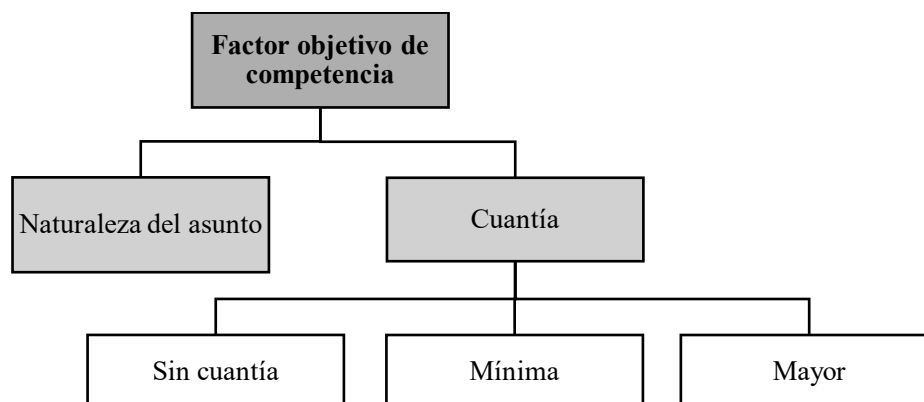


Fuente: Elaboración propia del autor.

Por su parte, el factor de competencia objetivo, delimitado por la cuantía y naturaleza del asunto, contribuyó a la racionalización de la carga judicial y a la asignación de los asuntos conforme a su complejidad, reforzando la eficiencia y asegurando una respuesta proporcional a las pretensiones elevadas, como también a la diferenciación en el trámite que debía darse a los procesos, es decir, si debía tratarse como un proceso de única o de primera instancia, dependiendo de la valor económico al cual asciende la pretensión, con las características específicas del conflicto o, en palabras de Botero Zuluaga (2015) el *petitum* contenido en el líbello introductorio. El factor objetivo de competencia, a grandes rasgos, se resume así:

Figura 4

Factor objetivo de competencia del Decreto Ley 2158 de 1948.



Fuente: *Elaboración propia del autor.*

Finalmente, frente a la regla de competencia subjetiva, el Decreto Ley 2158 de 1948 delimitó ciertos supuestos y sujetos que pueden intervenir en un proceso laboral, así como la autoridad llamada a conocer del litigio dentro de esta jurisdicción, de acuerdo con la naturaleza de la parte que concurre al proceso. Bajo este panorama, el elemento que resulta ser determinante resulta ser la calidad o identidad de las personas jurídicas o entidades demandadas, lo cual, reconoció la necesidad de establecer parámetros especiales cuando se tratan de ciertos sujetos en procura de garantizar igualdad procesal de las partes y eficacia en la administración judicial, como también, evitar posibles conflictos de competencia con otras jurisdicciones.

Particularmente, en tratándose de procesos jurídicos de índole laboral en los cuales hacen parte entidades públicas, se consagró la reclamación administrativa previa como un requisito de procedibilidad encaminada a consolidarse como una herramienta de solución de potenciales litigios laborales de manera rápida y efectiva, tanto para el trabajador solicitante como para la Administración, privilegiando la posibilidad de resolución de la controversia en sede administrativa.

1.1.3. Etapas procesales y trámite procesal a la luz del Decreto 2158 de 1948

El Decreto Ley 2158 de 1948 contempló un diseño procedimental en materia laboral que respondía a la necesidad de una solución célere y efectiva de los conflictos derivados de las relaciones laborales, en armonía con los principios descritos en apartados anteriores. Así las cosas, este modelo se caracterizó, principalmente, por la concentración de actuaciones y el fortalecimiento del rol del juez como director activo en el proceso.

En virtud de lo anterior, se establecieron dos vías o dos procesos ordinarios en materia laboral, a saber: (i) única instancia; y (ii) primera instancia. La distinción entre uno y otro radica principalmente en el valor de las pretensiones, es decir, bajo este criterio es posible determinar si el litigio era susceptible de agotarse bajo una única decisión o, si por el contrario, era apto para ser sometido al control del superior a través de las acciones impugnatorias correspondientes.

En ese orden de ideas, el proceso ordinario laboral de única instancia aplica para los litigios que son considerados de mínima cuantía y que, en consecuencia, requieren de una rápida solución evitando una prolongación innecesaria en su trámite. En contraste, el proceso ordinario laboral en primera instancia se reviste de una mayor importancia en la medida que, por su cuantía, se constituye en un proceso de complejidad alta, por lo cual, requiere que se asegure en él un doble examen en su decisión final.

En términos generales, el proceso ordinario laboral inicia con la presentación de la demanda; etapa mediante la cual se hace concreta la pretensión del trabajador demandante. Luego, se procede con la calificación de la demanda; momento en el cual se cumple con una función ordenadora primordial, en tanto que se verifican los requisitos del libelo, se garantiza la debida conformación de la relación jurídico-procesal y se vislumbran posibles errores, y se previenen dilaciones posteriores derivadas de defectos de carácter formal.

Una vez superada esta etapa inicial, se garantiza el derecho de defensa y contradicción a través de la notificación y la oportunidad de la contestación por la parte demandada, para proceder con la audiencia correspondiente, cuya configuración dependerá según se trate de un proceso de única o de primera instancia.

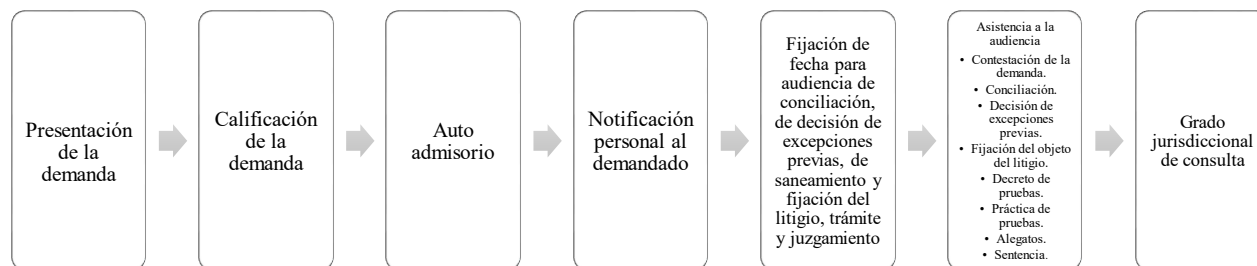
Instalada la aludida audiencia; núcleo esencial del proceso laboral y escenario en el cual se materializan los principios de oralidad, inmediación y concentración, se incentiva a la intervención directa de las partes y del juez, se practican las pruebas y se promueve el esclarecimiento de los hechos que propiciaron a dar inicio al litigio, favoreciendo la valoración integral del acervo probatorio de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Luego, se contempla una fase en la cual el juez procederá, con base en los elementos fácticos y probatorios recaudados y obrantes en el expediente, a adoptar una providencia que podrá fin al litigio, atendiendo a las particularidades del caso examinado.

Esta secuencia y articulación de etapas del proceso ordinario laboral se ilustran de manera sintética y mayormente detallada en las figuras que se mostrarán a continuación, mediante las cuales se permite visualizar de manera pormenorizada la actuación procesal, veamos:

Figura 5

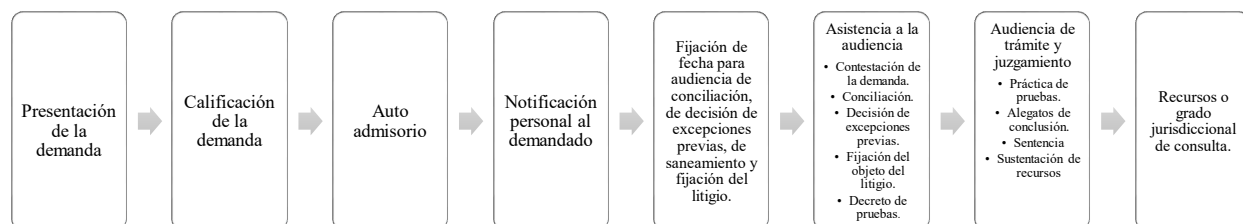
Trámite de proceso ordinario laboral de única instancia en el Decreto Ley 2158 de 1948.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Figura 6

Trámite de proceso ordinario laboral de primera instancia en el Decreto Ley 2158 de 1948.



Fuente: *Elaboración propia del autor.*

1.2. Ley 2452 de 2025

La Ley 2452 del 2 de abril de 2025 o *el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad*, no sólo surge como respuesta a transformaciones sociales, tecnológicas y jurídicas que impactan de manera directa los procesos judiciales de todas las jurisdicciones y especialidades, sino también como una norma que está destinada a la superación de la regulación insuficiente y fragmentada y de los vacíos normativos, que eran característicos del régimen procesal del Decreto Ley 2158 de 1948 y que, por supuesto, durante años, fueron suplidos principalmente, por el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral.

De acuerdo con la exposición de motivos, publicada en la Gaceta No. 1123 del 23 de agosto de 2023, se explica que se pretende que esta iniciativa legislativa avance en la modernización de los juicios laborales, así:

(...) un paso significativo hacia la modernización y fortalecimiento de nuestra justicia laboral. La adaptación a las nuevas realidades sociales y a la virtualidad nos permitirá brindar una mayor protección a los derechos de los trabajadores, agilizar los procedimientos y contribuir al bienestar social y económico de nuestra sociedad.

Por otro lado y desde un punto de vista doctrinal, Padilla García (2025) en su libro *Comentarios al nuevo CPTSS*, indicó que:

El nuevo CPTSS no solo es una respuesta a los problemas históricos del sistema judicial laboral, sino también un esfuerzo por modernizar y fortalecer la administración de justicia en el país. Las intervenciones durante su desarrollo resaltaron la necesidad de un enfoque inclusivo, ágil y protector de los derechos laborales, lo que refleja el compromiso del legislador y los actores judiciales con un sistema más equitativo y eficiente. (p. 23).

Bajo este panorama, la ley 2452 de 2025 se busca consolidar como un eje central de la presente monografía, en tanto que permita examinar, desde un punto de vista descriptivo, cuáles son esas novedades que se incluyen en este nuevo código, para proceder, en el siguiente capítulo con un ejercicio comparativo de los dos cuerpos normativos.

1.2.1. Nuevos principios orientadores integrados al proceso laboral contenidos en la Ley 2452 de 2025

La Ley 2452 de 2025 implementó ciertas modificaciones en materia de principios, de manera tal que, no desconoció los mandatos del proceso laboral contenidos en el Decreto Ley 2158 de 1948, manteniéndolos en su texto, y además, reforzó las garantías perseguidas en el trámite del proceso laboral con el propósito de garantizar una tutela judicial efectiva de acuerdo con las exigencias contemporáneas y a fortalecimiento de la eficacia del proceso a través del uso de las herramientas tecnológicas, con las que, a diferencia del código anterior, se cuentan en la actualidad.

La Ley 2452 de 2025 está orientada principalmente, por los siguientes principios, a saber: (i) libertad procesal (artículo 2°); (ii) dirección del proceso (artículo 3°); (iii) lealtad procesal (artículo 4°); (iv) intermediación (artículo 5°); (v) fallo extra y ultra petita; (artículo 6°); (vi) principio de tutela judicial efectiva (artículo 328); y (vii) principio de gratuidad.

Uno de los ejes centrales del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social radica en el principio de tutela judicial efectiva; garantía mediante la cual las personas pueden

acceder a la administración de justicia (artículo 229 de la Constitución Política de 1991) obteniendo una decisión de fondo del litigio planteado dentro de un plazo razonable y sin dilaciones injustificadas. Sobre este particular, la Corte Constitucional (2002) explicó que:

El derecho de acceso a la administración de justicia, también llamado derecho a la tutela judicial efectiva, el cual se traduce en la posibilidad reconocida a todas las personas residentes en Colombia de poder acudir en condiciones de igualdad ante los jueces y tribunales de justicia, para propugnar por la debida integridad del orden jurídico y por la debida protección o el restablecimiento de sus derechos e intereses legítimos, con estricta sujeción a los procedimientos previamente establecidos y con plena observancia de las garantías sustanciales y procedimentales previstas en las leyes.

Dicho lo anterior, este principio pretende trascender de la mera formalidad de acceder a un juez de la república y, en cambio, exigir que el proceso judicial laboral se constituya como un medio eficaz para la verdadera protección de los derechos de los trabajadores, como la parte débil de la relación laboral.

En suma, este principio integra un mandato de protección de derechos, eficiencia procesal e igualdad material en el marco del acceso de la administración de justicia por los administrados constituyéndose en una guía práctica que orientará a partir del 2 de abril de 2026 las actuaciones judiciales en procura de la realización y materialización de la justicia material para el trabajador demandante. La verdadera eficacia radicará en la implementación de este principio por parte de los jueces y demás servidores judiciales.

Finalmente, esta Ley reforzó el la dirección activa del proceso contenido en el artículo 3º, asignando al juez un papel protagónico en el trámite mismo del litigio; lo anterior, de manera que el fallador no se limita a ser un observador pasivo en aquel, sino que, asume una función dinámica

que permite garantizar un equilibrio procesal y el respeto por los derechos fundamentales de las partes que concurren (Congreso de la República, 2025), lo cual, le diferencia del modelo planteado en el Decreto Ley 2158 de 1948, de manera que se profundiza en la búsqueda de una solución que resulte justa, materialmente hablando.

1.2.2. Competencia establecida en la Ley 2452 de 2025

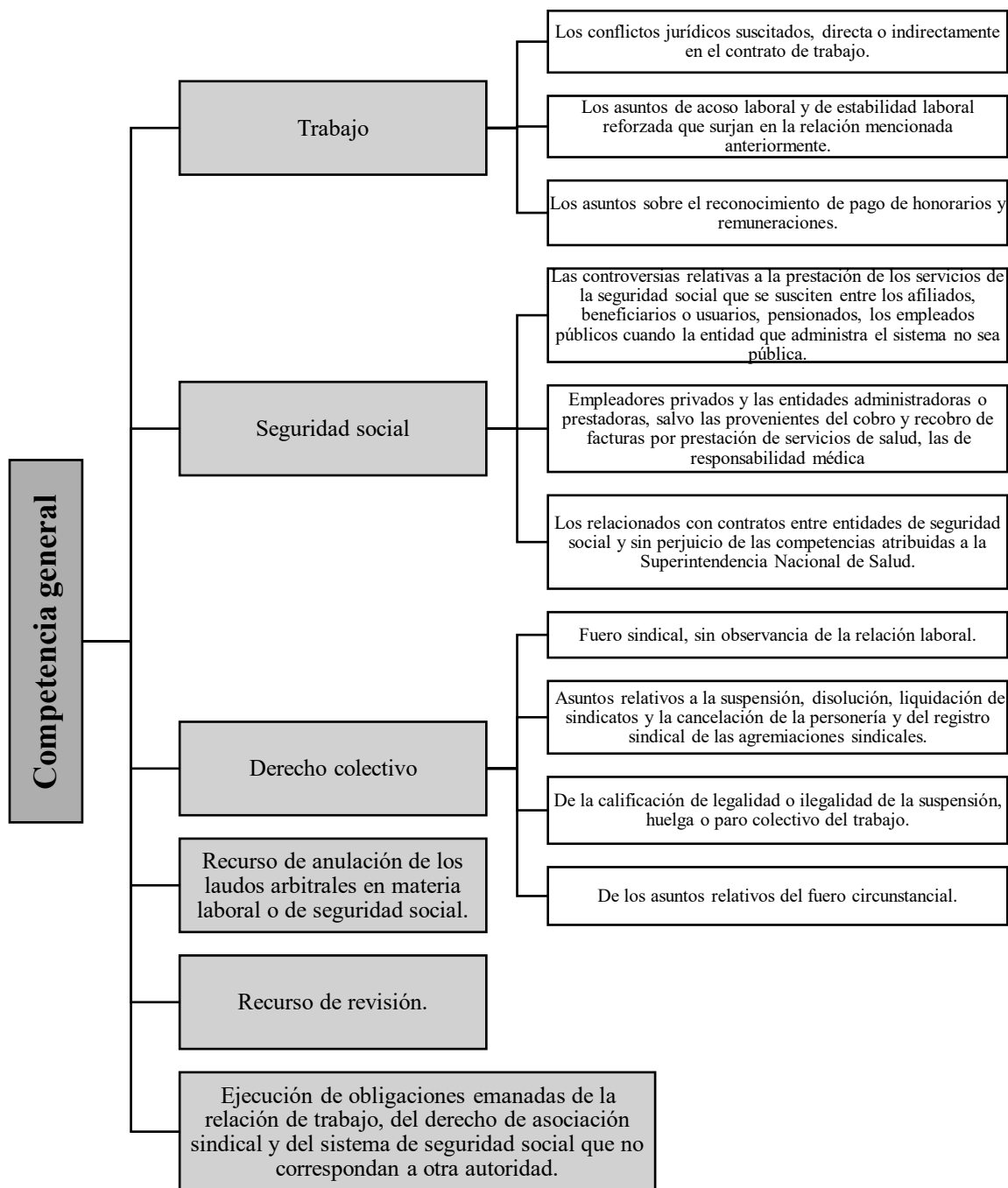
La Ley 2452 de 2025 reguló sistemáticamente el régimen de competencia aplicable a los procesos laborales y de la seguridad social, estableciendo así las reglas orientadoras y determinantes de la autoridad judicial que deberá ser la llamada a conocer de los distintos asuntos sometidos a la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral. En ese sentido, este nuevo Código estructuró sendas reglas a partir de algunos criterios de asignación competencial en aras de delimitar con claridad el campo de actuación de una autoridad u otra garantizando así el correcto desarrollo del trámite.

En materia laboral, el doctrinante Miguel Gerardo Salazar (1963) explicó que para efectos de fijar la competencia se requiere, principalmente, que la acción a ejecutar encuentre su asidero la existencia de un vínculo jurídico entre las partes del litigio a través de un contrato de trabajo.

En lo relacionado con la competencia general de los jueces laborales, se precisó que los asuntos que corresponden al conocimiento de los jueces de esta especialidad, serán de aquellos litigios que se susciten en las relaciones del trabajo individuales, de la seguridad social, del derecho colectivo, relacionadas con los recursos de anulación de laudos arbitrales y de revisión y, finalmente, 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; de manera que se establece un límite en cuanto a las acciones que son de conocimiento de otras jurisdicciones frente a esta. Lo anterior se explica de mejor manera así:

Figura 7

Competencia general en la Ley 2452 de 2025.



Fuente: Elaboración propia del autor.

Por otro lado, la Ley 2452 de 2025 contempló reglas específicas en el artículo 9º relacionadas con la competencia territorial, las cuales, entre otras cosas, incorporaron

disposiciones relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las actuaciones del proceso laboral, veamos:

La competencia a que hace referencia el presente artículo se ejercerá sin perjuicio de la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones para todas las actuaciones, audiencias y diligencias. El cumplimiento de las funciones correspondientes podrá adelantarse en sedes virtuales o a través de las modalidades de trabajo en casa, con arreglo a las disposiciones que regulen la materia. (Congreso de la República, 2025)

Así también, el párrafo 2º de este artículo fue especialmente diseñado para aquellas personas en condiciones de vulnerabilidad o que sean consideradas como sujetos de especial protección constitucional, a las cuales se les dificultaría el uso de estos medios electrónicos y digitales de los que trata el párrafo anterior. Entonces, explica que, aquellas personas a las cuales se les imposibilite el uso de las TIC para el trámite y agotamiento de las etapas procesales, no se les exigirá el uso de las mismas y, a cambio, se agotará el proceso de manera presencial.

Ahora, en lo que respecta a la competencia por razón del lugar contenida en el artículo 10º de este régimen procesal, esta se encuentra determinada “por el último lugar donde se haya prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del demandante, sin tener en cuenta la calidad de las partes” (Congreso de la República, 2025).

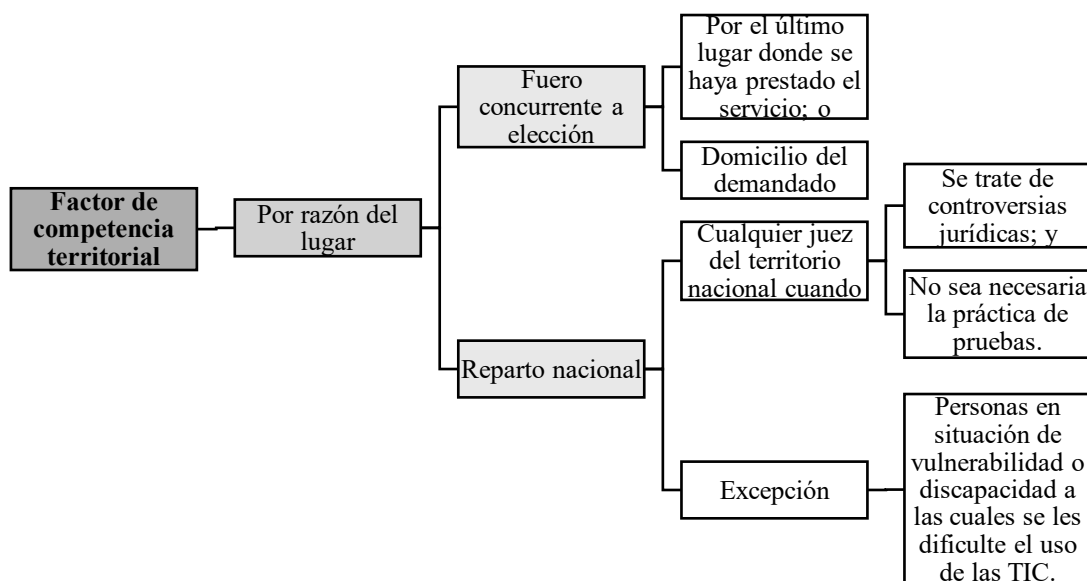
A su vez, este artículo 10º contempló la posibilidad de asignación de procesos a cualquier autoridad competente dentro del territorio nacional con uso de los medios virtuales para su trámite, siempre y cuando se cumpla con dos (2) presupuestos: (i) cuando se trate de controversias jurídicas; y (ii) cuando no sea necesaria la práctica de pruebas. Este sistema de reparto nacional se fundamentará en las estadísticas del Consejo Superior de la Judicatura y los Consejos Seccionales

de la Judicatura, así como la reglamentación que expida el propio Consejo Superior sobre el particular.

Finalmente, el Legislador nuevamente contempló a las personas en situación de vulnerabilidad o discapacidad a las cuales se les pudiese dificultar el uso de las TIC en el desarrollo de trámite. En estos escenarios, el proceso se asignará el juez o al tribunal competente del domicilio del demandado y se adelantará presencialmente.

Figura 8

Factor de competencia territorial en la Ley 2452 de 2025.

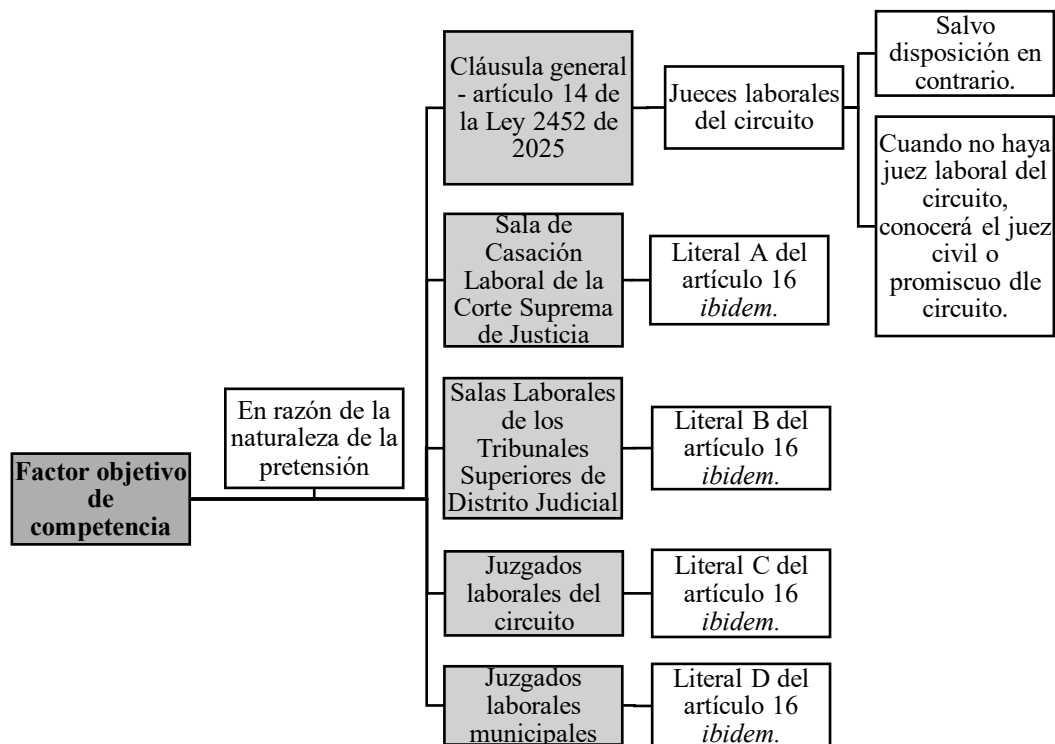


Fuente: Elaboración propia del autor.

En lo que respecta al factor de competencia objetivo, es dable indicar que contribuye igualmente a la racionalización de carga judicial de acuerdo con la complejidad, asignándole, mayoritariamente, esta carga a jueces laborales del circuito, veamos su distribución:

Figura 9

Factor objetivo de competencia de la Ley 2452 de 2025 en razón a la naturaleza de la pretensión

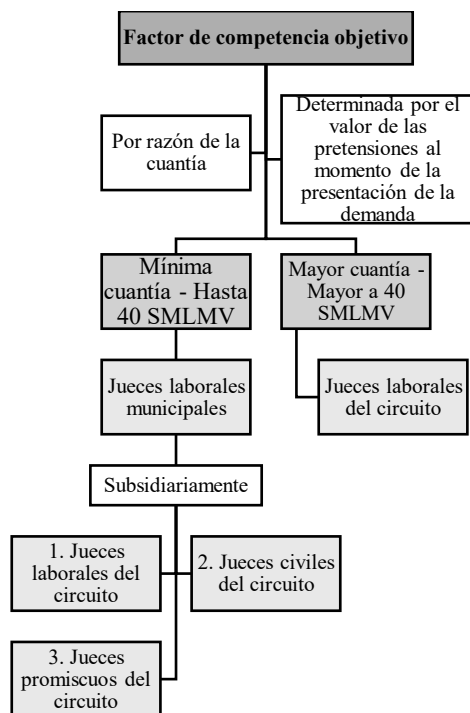


Fuente: Elaboración propia del autor.

Por otro lado, es posible precisar que además de ser determinada en función de su asunto, también lo es en función de la cuantía de las pretensiones, ya sea de mínima cuantía; cuando no el valor de las pretensiones no exceda 40 SMLMV, y mayor cuantía, cuando aquellas excedan los 40 SMLMV. Así pues, corresponden a los jueces laborales municipales los asuntos de mínima cuantía y, a los jueces laborales del circuito aquellos de mayor cuantía.

Figura 10

Factor objetivo de competencia en la Ley 2452 de 2025 en razón a la cuantía

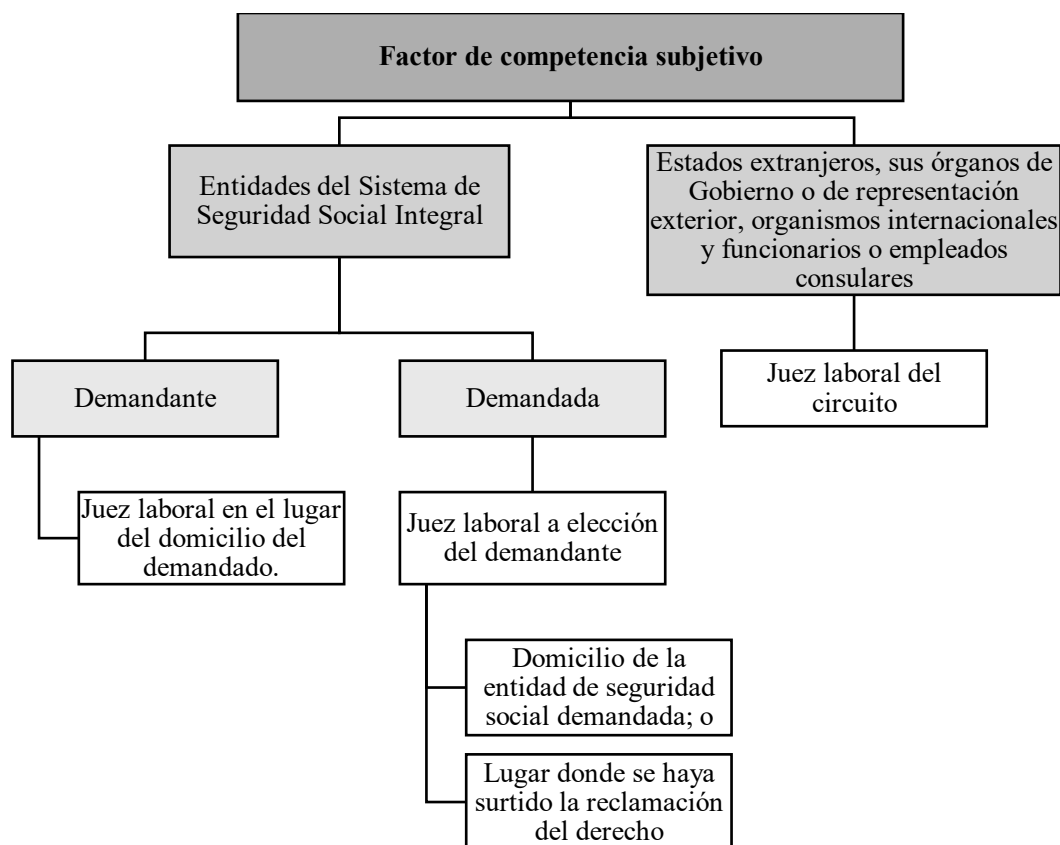


Fuente: *Elaboración propia del autor.*

Ahora, en lo relacionado con el factor de competencia subjetivo, la ley 2452 de 2025 prevé reglas especiales de competencia, particularmente, cuando se está ante la intervención de una entidad del Sistema de Seguridad Social Integral o de sujetos de derecho internacional (tales como Estados extranjeros y sus órganos de gobierno o de representación exterior). En el primer escenario, corresponderá al juez laboral del domicilio de dicha entidad o el lugar donde se haya surtido la reclamación del derecho, a elección del demandante; mientras que, cuando la entidad actúa como demandante, el juez competente será el juez del domicilio del demandado. Por otro lado, cuando se encuentren involucrados Estados extranjeros en controversias de índole laboral, será de conocimiento del juez laboral del circuito el correspondiente litigio.

Figura 16

Factor de competencia subjetivo en la Ley 2452 de 2025.



Fuente: Elaboración propia del autor.

1.2.3. Etapas procesales y trámite procesal a la luz de la Ley 2452 de 2025

La Ley 2452 de 2025 contempló el trámite del proceso laboral y de la seguridad social a partir de sendas disposiciones orientadas a organizar el desarrollo de las actuaciones judiciales bajo un esquema actualizado y novedoso, regido principalmente por la oralidad, la publicidad, la inmediación y la concentración de las actuaciones, articuladas con el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

En este nuevo régimen, la Ley otorgó un papel central y fundamental a las audiencias como espacio para adelantar las principales actuaciones procesales, pues en ellas se concentran las diversas diligencias propias del juicio laboral, lo cual, articula en un mismo espacio y escenario

principios esenciales tales como la intervención de las partes, la práctica de las pruebas y la dirección judicial.

Nuevamente, el proceso iniciará con la presentación de la demanda y con la posterior calificación de la misma para verificar los requisitos del libelo, se garantiza la debida conformación de la relación jurídico-procesal y se vislumbran posibles errores, y se previenen dilaciones posteriores derivadas de defectos de carácter formal.

Luego, de ser admitida la demanda, se procederá a fijar fecha y hora para la celebración de la audiencia inicial; la cual, de acuerdo con este nuevo código procesal, podrá ser posible adelantarla a través de medios tecnológicos, siempre y cuando se trate de actividades jurisdiccionales que no requieran necesariamente la presencialidad, lo cual, constituye dicha actuación en el escenario central de este proceso, en el cual se concentran las principales actuaciones procesales, de manera que se materializa la concurrencia e intervención de las partes y del juez en el litigio y, se desarrollan las etapas procesales que promueven el esclarecimiento de los hechos planteados en el libelo.

Instalada la aludida audiencia inicial, se iniciará agotando la etapa de conciliación mediante la cual se instará a las partes a conciliar aquellos asuntos que no estén prohibidos de manera expresa por la ley, de los cuales las partes cuenten con capacidad de disposición y aquellos derechos inciertos y discutibles. Fracasada esta etapa, se resolverán las excepciones propuestas que no hayan sido resueltas anteriormente. Luego, se realizará el saneamiento del proceso con el fin de advertir irregularidades que hayan ocurrido durante el proceso que puedan llegar a invalidar lo actuado. Posterior a ello, se fijará el litigio, es decir, se indicará cual es el problema jurídico por resolver en la sentencia en un caso concreto, finalmente, se realizará el decreto de pruebas en donde

las partes determinarán la conducencia, la pertinencia y la utilidad de la prueba que han presentado para probar un hecho u otro.

Agotada la anterior audiencia, el juez fijará fecha y hora para la celebración de la audiencia de trámite y juzgamiento, en la cual, practicará las pruebas decretadas, escuchará los alegatos de las partes y dictará sentencia susceptible de recurso de apelación en virtud de lo dispuesto en el artículo 228 de la Ley 2452 de 2025 o de consulta de acuerdo con el artículo 231 *ibidem*.

«El trabajo es el conjunto de actividades que realiza la persona humana en base a su dignidad encaminadas a lograr su realización personal, en ejercicio de una actividad honesta que le permita alcanzar su anhelo de trascendencia, felicidad y garantizar su bienestar (...)» (Franco, 2013, p. 347).

Capítulo II. Aproximación comparativa de las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025

El trabajo constituye el medio a través del cual las personas buscan su sustento y el de sus familias, adquieren recursos para obtener un lugar dónde habitar, generan relaciones interpersonales con otros seres humanos y además forja crecimiento y desarrollo de habilidades, potenciales y conocimiento que permiten a las personas sentirse valiosas para sí mismas, sus familias y la sociedad. (Rodríguez-Moreno y Cendales-Arias, 2016, p. 11).

Luego de haber realizado un recorrido por las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025, en cuanto a sus principios, competencia y trámite del proceso ordinario, en este capítulo se pretende contrastar los preceptos de estos cuerpos normativos.

En ese orden de ideas, a través de esta aproximación comparativa se identificarán los puntos de convergencia y de divergencia entre ambos códigos procesales del trabajo y de la seguridad social, con el fin de reconocer la evolución en el proceso judicial en términos de modernización y fortalecimiento de la justicia laboral.

Así las cosas, esta distinción permitirá, no solo de identificar las semejanzas y las diferencias entre ambos códigos, sino también evidenciar la manera en que las dinámicas sociales, tecnológicas y judiciales en el territorio nacional logran transformaciones en el ámbito legislativo.

Para alcanzar dicho cometido, este segundo capítulo se desarrollará a partir de dos acápite: en primera medida, un acápite en el cual se determinarán las semejanzas entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025 y por otro lado, un acápite dedicado a la evaluación de las diferencias entre estos dos textos normativos.

Finalmente, como producto de este ejercicio comparativo, se espera lograr comprender el alcance e impacto de la entrada en vigencia de la Ley 2452 de 2025 en el régimen procesal laboral y constituir un puente entre la descripción normativa realizada en el capítulo anterior y una evaluación crítica que permita valorar el impacto y trascendencia de esta norma.

2.1. Puntos de convergencia entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025

Con gran sorpresa, al haber realizado en el capítulo anterior el contraste entre las disposiciones contenidas en cada una de las normas examinadas y, tomando en consideración la distancia temporal de más de siete décadas entre estos cuerpos jurídicos, el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025 comparten bases o pilares que se materializan, principalmente, en la continuidad de algunos principios rectores y fines propios del proceso ordinario laboral.

Uno de los puntos principales en los cuales estos dos cuerpos normativos mantienen identidad es en el reconocimiento expreso del carácter protector y social que tiene el proceso laboral; pues la jurisdicción ordinaria laboral desde su creación, ha sido la herramienta y el medio para la protección del derecho laboral reconocido “desde la Constitución de la OIT de 1919, y se promulgó en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, además de los Convenios de la OIT” (Fajardo, 2021, p. 9); lo anterior, claramente inspirado en mandatos constitucionales del “artículo 25 de la Constitución Política (CP), el cual tiene plena relación con el artículo 53 del CP (Bloque de Constitucionalidad)” (Fajardo, 2021, p. 9).

Ahora bien, tras una lectura juiciosa y un análisis de los principios rectores del proceso judicial laboral contenidos en los regímenes procesales examinados, se encuentra que la Ley 2452 de 2025 reafirma una continuidad principalmente los postulados de *libertad procesal, dirección*

del proceso e impulso oficioso, lealtad procesal, inmediación, oralidad, publicidad y fallo ultra petita y extra petita.

Es de destacar en este punto que, en lo que tiene que ver con el fallo *ultra petita y extra petita*, el nuevo cuerpo normativo incluyó una cláusula que, si bien, ya se utilizaba con el anterior régimen procesal, no estaba integrada de manera expresa en esta norma, sino que, era producto de un precedente de una acción de tutela resuelta por la Corte Suprema de Justicia, esto es: el deber de fallar *ultra petita ultra petita y extra petita* en segunda instancia “siempre y cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables” (Congreso de la República, 2025) y los hechos estén probados en el expediente.

Lo anterior, contrario a lo que se pensaría, no constituye una vulneración al principio de *non reformatio in pejus* (consagrada en el inciso 2º del artículo 31 Superior)² o también conocida como la prohibición que tiene el juez de alzada de reformar la sanción o condena impuesta por el juzgador de primer grado, toda vez que están en vilo derechos ciertos e indiscutibles de los trabajadores. Sobre el particular, en la Sentencia STC10376-2020 se explicó que:

(...) sin embargo, en el ámbito laboral este debe ser armonizado con el grado jurisdiccional de consulta y el principio de consonancia (...). Recuérdese, que no podrá la actuación del ad quem equipararse a la vulneración del principio de no reformatio in pejus, cuando se trata de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, pues sin duda estos deberán tenerse como parte integrante del recurso vertical y, en esa medida, ser resueltos de fondo. (Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, 2020)

(Cursiva dentro de texto).

² “ARTÍCULO 31. Toda sentencia judicial podrá ser apelada o consultada, salvo las excepciones que consagre la ley. El superior no podrá agravar la pena impuesta cuando el condenado sea apelante único” (Asamblea Nacional Constituyente, 1991).

Resulta relevante que el legislador ordinario haya decidido conservar estos principios como columna vertebral del juicio laboral, toda vez que, logra que el proceso se conciba como un escenario de justicia real y material garantizando el contacto directo del juez con las partes, manteniendo la celeridad y economía procesal sin afectar la verdad procesal.

En concordancia con lo anterior y, con la aplicación de sendos principios, es del caso indicar que en ambos regímenes procesales se concibe la audiencia como eje rector del proceso laboral, razón por la cual, la Ley 2452 de 2025 conserva la estructura establecida en el Decreto ley 2158 de 1948 para el trámite de las audiencias en los procesos de primera instancia, a saber: i) audiencia inicial, mediante la cual se agotará la conciliación, la decisión de excepciones previas, saneamiento, fijación del litigio y decreto de pruebas; y ii) audiencia de instrucción y juzgamiento.

Por otro lado, en lo relacionado con el rol del juez como director del proceso, es del caso precisar que, en ambos regímenes procesales se mantiene la concepción activa y tutelar del juez laboral; es decir, tanto en la norma del 1948 como en la del 2025 no se contempla la figura del fallador como un simple árbitro que resuelve la disputa al interior del proceso sino que, funge como un real director del proceso y como un garante de las prerrogativas de las partes, principalmente, del trabajador demandante.

En ese sentido, y en concordancia con el principio de impulso oficioso, el juez tiene el deber de darle trámite al proceso así las partes no lo hagan, por ejemplo, en la Ley 2452 de 2025 se consagra como deber del juez “emplear los poderes que este código concede en materia de pruebas de oficio para verificar los hechos alegados por las partes, en busca de la verdad real por encima de la meramente formal” (Congreso de la República, 2025) o también consagra la reanudación de oficio del proceso cuando se haya suspendido este (artículo 121 de la ley 2452 de 2025). Ahora bien, en lo que tiene que ver con las partes, ellas deberán comportarse durante el

trámite del proceso con altura, de manera tal que sus actuaciones siempre estén seguidas y erigidas por el principio de buena fe.

Finalmente, en lo concerniente a la competencia se evidencia que se mantienen la clasificación de competencia general, territorial, objetiva y subjetiva; claramente con algunas modificaciones que serán objeto de estudio en el acápite inmediatamente siguiente, empero, regresando a las similitudes es del caso indicar que:

En lo que respecta a la competencia general, mantuvo sus mandatos principales, el cual se circunscribe a dirimir conflictos jurídicos que se originen de manera directa o de manera indirecta en el contrato de trabajo, tales como el pago de salarios, fueros de estabilidad reforzada y acciones de derecho colectivo.

Por otro lado, la competencia territorial se mantuvo la cláusula mediante la cual existe un fuero concurrente a elección del demandante respecto del último lugar en el cual se haya prestado el servicio o por el domicilio del extremo pasivo de la relación jurídico-procesal y se mantuvo la distribución del ejercicio de la jurisdicción y de la competencia dependiendo del órgano del que se trate (Corte Suprema de Justicia, al nivel nacional; Tribunales Superiores de Distrito Judicial en el respectivo distrito judicial; jueces del circuito en el circuito judicial correspondiente y; los jueces municipales en el municipio donde este se encuentra).

Así también, la competencia objetiva en razón a la naturaleza del asunto contenida en la Ley 2452 de 2025 se mantiene igual que en el Decreto ley 2158 de 1948, con algunas inclusiones de las cuales se hará referencia con posterioridad. En ese mismo sentido, la competencia subjetiva cuando la demanda se dirige en contra de entidades del Sistema General de Seguridad Social Integral se mantuvo igual, nuevamente, con unas ligeras inclusiones, principalmente, por el uso de las TIC.

Para efectos de facilitar al lector la interpretación de la información previamente consignada, se dispondrá a consolidar lo escrito anteriormente en una tabla:

Tabla 1

Semejanzas del Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025.

Criterio a comparar	Semejanzas entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025.
Principios	<p>Se conservan en ambos cuerpos normativos los principios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Libertad procesal;</i> - <i>Dirección del proceso;</i> - <i>Impulso oficioso;</i> - <i>Lealtad procesal;</i> - <i>Inmediación;</i> - <i>Oralidad;</i> - <i>Publicidad y;</i> <p><i>Fallo ultra petita y extra petita.</i></p>
Competencia general	<p>Hay identidad en cuanto a sus mandatos principales mediante los cuales la jurisdicción ordinaria laboral dirime conflictos jurídicos que se originen de manera directa o de manera indirecta en el contrato de trabajo, tales como el pago de salarios, pago de honorarios, fueros de estabilidad reforzada y acciones de derecho colectivo.</p>
Competencia territorial	<p>Subsiste sin modificaciones en ambos regímenes procesales el fuero concurrente a elección del demandante respecto del último</p>

	<p>lugar en el cual se haya prestado el servicio o por el domicilio del extremo pasivo de la relación jurídico-procesal.</p>
	<p>Sin alteraciones en ambas disposiciones respecto del ejercicio de la jurisdicción de acuerdo con el órgano del que se trate. (Corte Suprema de Justicia, al nivel nacional; Tribunales Superiores de Distrito Judicial en el respectivo distrito judicial; jueces del circuito en el circuito judicial correspondiente y; los jueces municipales en el municipio donde este se encuentra).</p>
Competencia objetiva	<p>Se mantiene igual con algunas inclusiones en materia de la naturaleza del asunto.</p>
Proceso ordinario	<p>Se mantiene el proceso ordinario laboral de primera instancia con el mismo número de audiencias y con las mismas etapas en cada una de ellas.</p>

Nota. Elaboración propia del autor.

2.2. Puntos de divergencia entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025

Luego de haber revisado en el acápite anterior las semejanzas o los *puntos de convergencia* entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025, es del caso en esta oportunidad lograr realizar un parangón a efectos de lograr identificar efectivamente las novedades en el proceso judicial que se adelantará en materia laboral a partir del 2 de abril de 2026; fecha en la que entrará a regir este nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Siendo las cosas de este contorno, resulta pertinente indicar que, la Ley 2452 de 2025 en materia de principios, buscó integrar principios distintos a los consagrados anteriormente en el Decreto 2158 de 1948. En la exposición de motivos del Senado de la República (2023) publicada

en la Gaceta del Congreso de la misma anualidad se dejó saber que se incorporarían principios “que gobernarán el trámite de los asuntos puestos en conocimiento de la especialidad, para dar lineamientos mínimos a la actividad jurisdiccional, en consonancia con la garantía de los derechos de orden constitucional, como el debido proceso, el de defensa, entre otros” (p. 58).

En ese orden de ideas, a través de esta reforma se incorporó el principio de tutela judicial efectiva el cual ha dirigido las actuaciones jurisdiccionales al encontrarse consagrada en el artículo 4º de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia o Ley 270 de 1994³. Este principio se encuentra consagrada en el artículo 328⁴ de la Ley 2452 de 2025, en concordancia con los mandatos del juez natural, imparcial e independiente constituyéndose este mandato en una norma que irradia los demás principios y erige las actuaciones que se adelantarán en el trámite del juicio laboral. Sobre este punto, la autora Gómez González (2022) indicó que: “[l]a tutela judicial efectiva es una garantía constitucional fundamental, que abarca otras prerrogativas, como lo son el ejercicio de la acción, el debido proceso, el derecho a probar y a obtener una sentencia motivada y justa, cuyo contenido pueda materializarse” (p. 46).

Al incorporar este principio en consonancia y articulado con el ejercicio de los demás principios previamente consagrados en el Decreto Ley 2158 de 1948 y mantenidos en la Ley 2452 de 2025, se cumple con el cometido propuesto por la Corte Suprema de Justicia (quienes redactaron el texto inicial del proyecto de Ley) de ampliar “el marco de facultades con las que cuenta el juez

³ ARTÍCULO 4º. CELERIDAD Y ORALIDAD. La administración de justicia debe ser pronta, cumplida y eficaz en la solución de fondo de los asuntos que se sometan a su conocimiento. Los términos procesales serán perentorios y de estricto cumplimiento por parte de los funcionarios judiciales.

⁴ ARTÍCULO 320. PRINCIPIO DE TUTELA EFECTIVA. Las partes del proceso tendrán derecho a un proceso judicial desarrollado con las garantías propias del debido proceso, juez natural, imparcial e independiente y a que se profiera decisión en un término razonable, debidamente motivada y fundamentada. Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento injustificado será sancionado. (Congreso de la República, 2025).

en su rol de director del proceso, para facilitar la actividad judicial y permitir un correcto y diligente trámite de los asuntos de conocimiento de la especialidad” (Senado de la República, 2023, p. 59).

Aunado a lo anterior, para garantizar que efectivamente el juez pueda asumir con todas las herramientas posibles su posición de director del proceso, se incorporaron figuras que se han estudiado en el capítulo anterior, en el acápite correspondiente al rol del juez en la Ley 2452 de 2025, como los poderes sancionatorios del juez, el cual no se encontraba consagrado en el Decreto Ley vigente⁵.

Así también, el juez adopta con este nuevo Código una posición más activa en el proceso (sin tener la pretensión de insinuar que en el Código anterior no fuera así). Un ejemplo de lo anterior se evidencia en el impulso oficioso que este puede realizar (artículo 2º), conformación del litisconsorcio necesario (artículo 45), reconstrucción del expediente (artículo 86), acumulación de procesos (artículo 106), reanudación del proceso (artículo 121), distribución de la carga de la prueba (artículo 128), solicitud de pruebas de oficio (artículo 132), citación de testigos (artículo 152), decreto, práctica y contradicción del dictamen de oficio (artículo 162 y 163), solicitud de prueba por informe (artículo 198), declarar probadas excepciones de oficio (artículo 203), proferir sentencia anticipada (artículo 260), entre otras.

En ese mismo sentido y en aplicación del artículo 3º de la Ley 2452 de 2025, se arriesga a proponer la aplicación de la fórmula de “justicia retributiva, compensatoria, restaurativa y

⁵ Si bien, este poder sancionatorio del juez no se encontraba de manera explícita en el Decreto Ley 2158 de 1948, por la remisión contemplada en la misma norma se podían aplicar los poderes contemplados en el artículo 44 del Código General del Proceso (CGP); empero, precisamente el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social busca evitar esas remisiones a otros regímenes procesales. En otras palabras, la novedad en últimas resulta en la regulación especial sobre el particular directamente en el Código Procesal del Trabajo.

terapéutica, con el fin de concertar medidas de reparación y reconstrucción positiva de las relaciones” (Congreso de la República, 2025). En términos de Padilla (2025):

La justicia redistributiva en el derecho procesal laboral se centra en corregir las desigualdades estructurales entre las partes, reconociendo que el trabajador, como parte débil en la relación laboral, requiere una protección especial para garantizar la equidad procesal. Este enfoque permite al juez adoptar decisiones que redistribuyan los beneficios o costos derivados del conflicto, equilibrando las cargas económicas y sociales. (p. 37)

Ahora bien, la justicia restaurativa para Ramírez Reyes (2025) “va más allá de la compensación económica, al buscar restablecer las relaciones laborales deterioradas”. Por otro lado, para el mismo autor, la justicia terapéutica “constituye el aspecto más novedoso. Conecta directamente con la jurisprudencia sobre estabilidad laboral reforzada y el derecho a la salud, al buscar no solo reparar el daño, sino generar efectos protectores de carácter integral, incluso en el plano psicológico y social” Ramírez Reyes (2025).

Esta justicia retributiva, compensatoria y restaurativa tiene su sustento jurídico en el artículo 13 y 53 de la Constitución Política de Colombia, de manera tal que en cabeza del Estado está precisamente esta función de promover las condiciones para garantizar la igualdad real y efectiva; en este caso, de los trabajadores como la parte débil de la relación laboral y que se protejan los beneficios mínimos establecidos en normas de Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, claramente con esta iniciativa se propuso la regulación a partir del propio Código sin necesidad de remisión a normas externas. Sin embargo, en el sentir de Bonett (2024) la intención de la Corte con el proyecto, que procura la no aplicación del CGP en el proceso laboral, también contraria a la experiencia del derecho comparado, que reconoce la autonomía del derecho

procesal del trabajo, pero no rechaza que algunos actos procesales se cumplan de acuerdo con el código del proceso civil (p. 38). Además, agregó:

La posibilidad de vacío siempre existirá, bien porque el proyecto que se llegare a aprobar no incluya todas las disposiciones necesarias o porque el legislador no puede alcanzar a prever todas las hipótesis. El CGP, siendo el código tipo, el más completo, contempla la posibilidad de vacío (art. 12). (Bonett, 2024, p. 37)

Sin duda alguna, se evidencia que si hubo un avance significativo en términos de regular distintas materias, prueba de ello es la diferencia abismal que existe en el número de articulados existente en cada uno de los cuerpos normativos: por un lado, el Decreto Ley 2158 de 1948 trae 156 artículos, mientras que la Ley 2452 de 2025 fue expedida con 311 artículos; es decir, una diferencia de 155 artículos, ¡casi el doble!

Entre estas nuevas materias reguladas, encontramos por ejemplo: (i) comisión; (ii) deberes y poderes del juez; (iii) auxiliares de la justicia; (iv) representación judicial; (v) litisconsortes y otras partes; (vi) terceros; (vii) apoderados; (viii) deberes y responsabilidades de las partes y de sus apoderados; (ix) retiro de la demanda; (x) disposiciones varias de las reglas generales de procedimiento; (xi) reconstrucción de expedientes; (xii) amparo de pobreza; (xiii) régimen probatorio; y (xiv) terminación anormal del proceso. Sin duda alguna, varios aspectos con regulación ya existente por parte del Código General del Proceso; sin embargo, se insiste, el cometido de la Corte al haber enviado esta propuesta al Congreso de la República.

Así las cosas, la Ley 2452 de 2025 mantiene la estructura anterior, es decir, la contemplada en el Decreto Ley 2158 de 1948, pero la reforma introduce una modernización a estos juicios al permitir en su regulación especial el uso de las tecnologías de la información y de las

comunicaciones, en concordancia, precisamente, de esos principios de economía y celeridad que a la final, garantizan una justicia ágil y coherente con los mandatos constitucionales y legales.

En la exposición de motivos, se indicó que en virtud de la ley 2213 de 2022⁶; ley que subrogó el decreto 806 de 2020⁷, se pensó en la regulación autónoma del uso de las TIC, así como la validez y gestión de las actuaciones, comunicaciones y memoriales dentro del trámite judicial de conocimiento de la especialidad laboral, en aplicación y empleo de dichas herramientas” sin que se traduzca en un obstáculo al momento de consulta material o presencial por parte de los usuarios de la administración de justicia (Senado de la República, 2023).

Ahora, en términos del procedimiento ordinario como tal, la Ley 2452 de 2025 eliminó el proceso laboral de única instancia en concordancia con los mandatos del artículo 31 Superior, de manera tal que se garantiza la doble instancia. Para la Corte Constitucional (2024), la doble instancia “es una garantía contra la arbitrariedad y un mecanismo principal, idóneo y eficaz para la superación de equivocación en las que pueda incurrir una autoridad judicial”. En la exposición de motivos, el Senado de la República (2023) se explicó que:

Se suprimen los procesos de única instancia para dejar que las controversias de tal naturaleza por su impacto social, sean tramiten (sic) en dos instancias, atendiendo el desequilibrio que ha generado para las partes; pues en la práctica, se puedan conocer en virtud del grado jurisdiccional de consulta las sentencias de única instancia [sentencia C-

⁶ «Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y de las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones».

⁷ «Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

424 de 2015]. Lo anterior, se torna aún más garantista para los contendientes con apego al respecto del debido proceso y el derecho de defensa. (p. 58)

Otra novedad que se presenta a nivel del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y, que integra el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, tiene que ver la implementación del reparto nacional en los procesos laborales, pues, así lo dispone el parágrafo del artículo 10° de la Ley 2452 de 2025, veamos: “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 (...)” (Congreso de la República, 2025).

Para que lo anterior sea posible, se deben cumplir con sendos lineamientos: (i) que se trate de controversias de índole jurídico y no económico; (ii) que no sea necesaria la práctica de pruebas; y (iii) es potestativo para personas que se encuentren en debilidad manifiesta, tales como personas en situación de discapacidad o que se les dificulte, por su situación, el uso de los medios digitales.

En términos de competencia, también es de destacar que, tal y como se explicó en el capítulo anterior, para efectos de poder presentar una demanda teniendo en cuenta el criterio subjetivo de competencia, resultaba necesario el agotamiento de la reclamación administrativa como requisito de procedibilidad cuando se pretendía demandar a la Nación, a las entidades territoriales y a las entidades que hicieran parte de la administración pública en concordancia con lo establecido en la Ley 489 de 1994.

Sobre este particular, la Ley 2452 de 2025 contempló la figura de *reclamación de derechos*, la cual, materialmente, sigue siendo la misma reclamación administrativa; sin embargo, el legislador ordinario contempló que esta figura ya no sería requisito de procedibilidad para demandar a entidades públicas, lo cual, sin duda alguna, resulta mayormente razonable para el

trabajador demandante al momento en el que este pretenda acceder a la administración de justicia en procura de que le sea resuelta su situación jurídica.

Este fue uno de los factores de competencia que sufrió mayor modificación toda vez que, conserva únicamente esta regla de competencia cuando se pretenda adelantar la demanda en contra de entidades del Sistema General de Seguridad Social Integral; escenario en el cual, conocería el juez laboral del circuito del lugar del domicilio de la entidad demandada, es decir que, la Ley 2452 de 2025 eliminó este marco de atribución de la competencia en lo relacionado con procesos que se adelanten en contra de la Nación, departamentos, municipios y establecimientos públicos.

Otro de los factores de competencia que se vio modificado con la expedición de la Ley 2452 de 2025 fue el factor de competencia objetivo en razón a la cuantía del proceso pues, se incrementó la cuantía a cuarenta (40) SMLMV para procesos de primera instancia de conocimiento de los jueces municipales y, mayor a este valor, a jueces del circuito, lo anterior en virtud que “la actual cuantía y la condición de procesos de única instancia ha sobrecargado de trabajo a los jueces del circuito” (Senado de la República, 2023).

Nuevamente, a efectos de que la información consignada previamente resulte de mayor comprensión por parte del lector, se procederá a consolidarla en la siguiente tabla:

Tabla 2

Diferencias entre el Decreto Ley 2158 de 1948 y la Ley 2452 de 2025.

Criterio a comparar	Modificación integrada por la Ley 2452 de 2025
Principios	Integra los principios contenidos en el Decreto Ley 2158 de 1948 (Consagra los principios de: gratuidad, oralidad, publicidad, concentración, lealtad procesal, protección al trabajador demandante, intermediación, impulso oficioso, libre formación del

	convencimiento, dirección del proceso y fallo ultra y extra petita) y agrega el principio de tutela judicial efectiva.
Competencia general	Agrega de manera expresa los procesos de estabilidad laboral reforzada y de acoso laboral contenido en la Ley 1010 de 2006.
Competencia territorial	Se arriesga a poner en práctica el reparto nacional para los procesos en los cuales no se deba realizar la práctica de pruebas y trate de controversias jurídicas.
	Elimina el término de <i>reclamación administrativa</i> , para sustituirlo por <i>reclamación de derechos</i> .
Reclamación administrativa	Si bien, es una reclamación dirigida a la Nación, entidades territoriales y demás entidades públicas cuando estas sean potencialmente partes demandadas en un proceso laboral, ya no se constituye como un requisito de procedibilidad para acceder a la jurisdicción.
Competencia subjetiva	Elimina el factor de competencia subjetiva para los procesos que se adelantan en contra de la Nación, los departamentos, los municipios y demás entidades del orden nacional, manteniendo la regla de competencia establecida en el Decreto Ley 2158 de 1948 únicamente en procesos en los cuales la parte demandada son entidades del Sistema General de Seguridad Social Integral.
Competencia objetiva – cuantía	Cambia el valor de la cuantía, de manera que, cuando el valor de las pretensiones del proceso sea menor a 40 SMLMV, corresponderá la competencia a los jueces municipales del

	trabajo, mientras que, cuando asciendan este valor, corresponderá a los jueces del circuito.
Instancias	La Ley 2452 de 2025 eliminó el proceso de única instancia en aras de garantizar la doble instancia de la que trata el artículo 31 Superior.
Rol del juez	El juez cuenta con mayores herramientas que en el proceso que contempla la Ley 2452 de 2025, dándole un rol mayormente proactivo en el desarrollo del juicio laboral que permite garantizar los derechos de las partes, especialmente, el del trabajador demandante.
Uso de las TIC	El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social integra el uso de las TIC en el proceso laboral, armonizándolo con los mandatos de la Ley 2213, la cual adoptó como legislación permanente el Decreto 806 de 2020.

Nota. Elaboración propia del autor.

2.3. Conclusiones

Luego de haber podido determinar las principales diferencias y semejanzas que hay entre la Ley 2452 de 2025 y el Decreto ley 2158 de 1948, es dable colegir que esta primera norma busca, principalmente la evolución del proceso judicial laboral con la implementación de las tecnologías de la información y de la comunicación; razón por la cual, se permiten incluir cambios en estos juicios; verbigracia, el reparto a nivel nacional. Sin duda alguna, esto no hubiese sido posible, sin la propuesta arriesgada realizada por el legislador ordinario, sino además sin el medio para ello que, en este caso, son los medios tecnológicos.

Adicionalmente, encontramos un nuevo código que se acomoda a la vanguardia de las dinámicas sociales y a las prácticas propias de los actores de la rama judicial, llenando algunos vacíos y ambigüedades, de las cuales, el abogado litigante debía ser sometido al arbitrio del criterio que tuviera un Despacho (prácticas conocidas coloquialmente como *jurisprudencia de baranda* o la *ley de la baranda*) y que, además, este podía ser un criterio distinto a otro Juzgado.

En la misma línea, se evidencia la juiciosa tarea realizada por parte del equipo de trabajo que hay detrás de la construcción de esta Ley, en la medida que, encontramos un nuevo texto procesal laboral que dobla en el número de artículos al anterior. Así las cosas, se vislumbra el compromiso de efectivamente llenar esos vacíos y deficiencias que se presentaban con el Decreto Ley 2158 de 1948, los cuales obligaban a las partes y a los actores del proceso remitirse en gran medida al Código General del Proceso o, nuevamente, a la ley de la baranda.

Por otro lado, es de destacar la evolución que se presenta en este nuevo Código Procesal respecto del rol que desempeña el juez como director del proceso. Ello se evidencia en las nuevas amplias potestades que se le han otorgado al fallador, en especial, en aspectos probatorios como también en las nuevas herramientas que se han integrado a este texto normativo para garantizar los derechos de las partes durante el trámite del proceso y en el fallo.

Ahora, en lo relacionado con la regulación de la competencia que introduce este Código, debe indicarse que el legislador fijó reglas en cada uno de los factores de competencia mediante las cuales se intenta integrar los criterios con los cuales se han dirimido los conflictos de competencia en la misma jurisdicción y en diferentes jurisdicciones. En este sentido, se permite que el trabajador demandante como parte débil de la relación contractual logre acceder de manera rápida y efectiva a la administración de justicia y “se espera disminuyan en gran medida los

conflictos de competencia que hasta el momento son recurrentes, en perjuicio de los administrados por la mora en su solución” (Senado de la República, 2023, p. 59).

En último término, resulta pertinente subrayar que este texto procesal es una gran muestra de la constitucionalización del derecho, de manera que, las actuaciones allí contenidas se ven influidas en gran medida por los mandatos superiores, orientadas por la realización de los principios, valores y derechos contenidos en esta carta.

«El trabajo es aquel acto por el cual el mundo se adapta a las necesidades del hombre y toda autorrealización humana está condicionada por él» (Cárdenas, 2011, p. 25).

Capítulo III. Hacia una justicia laboral moderna: beneficios y desafíos de la entrada en vigor de la Ley 2452 de 2025 en los juicios laborales

«El derecho en general, y de manera particular, el derecho laboral, propugnan porque la equidad impere, como un medio para alcanzar la paz y el progreso»

(Salazar-Hernández, 2014, p. 109).

La entrada en vigor de la Ley 2452 de 2025 «Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social» representó una ostensible modificación en el derecho procesal colombiano, de manera tal que, además de sustituir el régimen procesal contenido en el Decreto Ley 2158 de 1948; que, a su vez, fue sumamente reformado a lo largo del tiempo, introdujo efectos que pueden derivarse de su implementación en la práctica judicial y, a su vez, parámetros que deben ser examinados sin prescindir deliberadamente del régimen procesal previamente aludido, sino como una evolución normativa que propende por el fortalecimiento de la justicia laboral bajo parámetros de justicia y verdad material, tutela judicial efectiva y justicia restaurativa.

En los capítulos precedentes, se abordó desde un punto de vista meramente descriptivo y comparativo, las principales características del régimen procesal laboral contenido en el Decreto Ley 2158 de 1948 y, a su vez, los cambios introducidos con la Ley 2452 de 2025, de manera tal que, en este estado de cosas, y en atención al objetivo específico de este capítulo, resulta pertinente avanzar hacia una etapa crítica mediante la cual se identifiquen los beneficios y los desafíos que surgen como consecuencia de la entrada en vigencia de este nuevo código procesal laboral y, a su vez, juzgar en qué medida tales efectos inciden o no en la dinámica de los juicios laborales.

Al llegar a este punto, entonces, y dada la importancia de la llegada de la Ley 2452 de 2025, conforme se consignó previamente, el propósito de este apartado se circunscribe a dar respuesta al interrogante planteado al principio de esta investigación: ¿cómo se reflejan los cambios y las implicaciones de la Ley 2452 de 2025 respecto del Decreto Ley 2158 de 1948 para el desarrollo del proceso laboral? Lo anterior, no es un tema de menor importancia para el fin propuesto en esta investigación, porque, la reforma procesal laboral no debe verse únicamente desde la perspectiva de las novedades y los cambios que trae consigo; sino además con la capacidad institucional del Estado para poder implementar estas apuestas arriesgadas.

En ese orden de ideas, este capítulo abordará dos grandes ejes de análisis: en primera medida, la identificación de los beneficios y avances introducidos con la Ley 2452 de 2025, luego, el estudio de posibles desafíos que pueden surgir en su implementación; para finalmente, incorporar sendas reflexiones en sentido práctico sobre los verdaderos alcances de la reforma.

Previo al análisis del primer eje, vale recordar que la promulgación de la Ley 2452 de 2025 resultó como respuesta del legislador ordinario para mantener un sistema procesal laboral acorde a las realidades sociales y tecnológicas del siglo XXI que se mueven a pasos agigantados. Ahora, desde la expedición del Decreto de 1948 a la actualidad, las dinámicas del mundo contractual laboral han sido altamente cambiantes: se ha normalizado la informalidad laboral, la tercerización, el encubrimiento de las y el surgimiento de nuevas formas de contratación: situaciones, que han desbordado la regulación contenida en el Código del 48. Sobre el particular Padilla (2025) afirmó que:

El código que se reemplaza contenía vacíos, ambigüedades y deficiencias en la regulación de actos procesales esenciales. Estas fallas han dado lugar a interpretaciones diversas entre los jueces creando una disparidad de criterios que, a menudo, afecta la uniformidad en la

resolución de los casos laborales. Como resultado, los administrados no solo deben atender a las disposiciones legales del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, sino también enfrentarse a los criterios formales impuestos por cada despacho judicial. Este escenario ha evidenciado un desgaste legislativo debido a la improvisación de reformar que, lejos de aportar claridad y eficiencia, han generado confusión en el campo del derecho procesal laboral. (p. 18).

Bajo esa línea, el legislador, de la mano de la Corte Suprema de Justicia, emprendió un camino mediante el cual tuvo que revisar de manera integral el ordenamiento jurídico procesal en materia laboral, integrando criterios sistemáticos y hermenéuticos abordados jurisprudencialmente en el marco de procesos ordinarios como en procesos de tutela con el fin de unificar la codificación que se quedaba corta ante escenarios propios del proceso laboral.

Con la expedición de la ley 2452 de 2025, lejos de intentar desconocer el papel de la jurisprudencia, busca redefinir el alcance de aquella, por lo cual, no la considera como una fuente integradora y orientadora del ordenamiento procesal laboral, como sí sucedía con el Código del 48, en razón a la existencia de vacíos normativos y disposiciones ambiguas o abiertas que a su vez, conllevaron a interpretaciones disímiles de los operadores, sino que la redefine y la reubica dentro del proceso, lo que logra que la ley se posicione en un papel preponderante respecto de ella.

Como se ha venido destacando en el capítulo anterior, sin duda alguna, la Ley 2452 de 2025 integró como principio y columna vertebral en las actuaciones procesales y en la decisión final del proceso la *tutela judicial efectiva*. En lo que respecta a este principio y de acuerdo con el Documento de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2020):

[T]iene su componente primordial en el ejercicio del derecho a presentar reclamaciones y al debido proceso, y del derecho de defensa entre las partes durante el desarrollo del vínculo

de poder. El poder asimétrico del vínculo laboral obliga a reglamentar el poder disciplinario e inclusive de organización y dirección del empleador para garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho a reclamar o impugnar sanciones y disposiciones que puedan encubrir trato violento, abusivo, disciplinario, represalias, etc. De otro modo, el acceso a la tutela judicial efectiva se convierte en ilusorio.

En ese sentido, este mandato integrado al nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social busca la protección de los derechos de los trabajadores como también el real y efectivo acceso a la administración de justicia de los administrados. Una de las manifestaciones más relevantes en este sentido radica en la facultad judicial para proferir fallos *ultra petita* y *extra petita*, ya que, la ley determinó ciertos supuestos mediante los cuales se puede adoptar decisiones que exceden el alcance del *petitum* formulado.

Otro punto por destacar como materialización del principio de tutela judicial efectiva se evidencia en la eliminación de la reclamación administrativa previa en el marco de este nuevo régimen, de manera que suprime una carga procedimental al potencial trabajador demandante que, en la práctica, resultaba en un obstáculo para el acceso oportuno a la jurisdicción. Luego, al prescindir de este requisito, el legislador permite que el actor acuda de manera directa al juez laboral sin necesidad de agotamiento de este requisito, sin quedar supeditados a la inactividad, dilación o negativa por parte de la Administración, favoreciendo la protección real y efectiva de los derechos transgredidos.

Si bien, este requisito buscaba el pronunciamiento previo de la entidad y la posible solución de la controversia en sede judicial, en la práctica, resultaba inane en la resolución del conflicto jurídico generado entre las partes. En el sentir de Bautista y Ospina (2017) no resulta cumplir con su cometido, toda vez que, la administración, por regla general, no accede a las pretensiones

elevadas en la reclamación, resultando en un requisito de procedibilidad ineficaz y dilatorio, lo cual, perjudica en mayor medida la situación del trabajador demandante.

Desde esta perspectiva, la ley 2452 de 2025 introdujo la doble instancia como regla general en las actuaciones a adelantarse en la jurisdicción, de manera tal que, los procesos tendrán la vocación de ser revisados por un superior jerárquico, lo cual, refuerza el derecho de las partes a obtener una revisión judicial de las providencias que puedan llegar a resultar desfavorables a sus intereses.

Otro de los grandes beneficios que incorporó el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social se circunscribe a la integración del uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones durante todo el trámite judicial en procura de dotar al proceso de mayor celeridad y cobertura a nivel territorial, de manera tal que se busca conciliar la incorporación de las herramientas tecnológicas y la protección de las garantías propias del núcleo esencial del debido proceso. A través de la implementación de las TIC, ahora es posible la presentación de la demanda, celebrar audiencias por estos medios, revisar las actuaciones de manera inmediata y casi que en tiempo real, notificar por medios electrónicos, lo cual, se traduce en una herramienta que agiliza el proceso judicial.

Luego, el legislador ordinario avanza hacia la consolidación de un marco procesal especializado y acorde a las necesidades propias de los litigios de conocimiento de la jurisdicción ordinaria laboral, de manera que se unifica el procedimiento y se busca reforzar la autonomía de aquel; así, la Ley 2452 de 2025 establece una desvinculación expresa y directa respecto del Código General del Proceso, falla que sí se presentaba en el régimen procesal laboral anterior, pues precisamente la ausente regulación del Decreto Ley del 48 condujo a la aplicación de mandatos

que, por su naturaleza, podrían llegar a ser contradictorios con los fines y principios propios de la jurisdicción laboral.

Por otro lado, este nuevo estatuto procesal trajo consigo la figura del reparto nacional de procesos: una medida novedosa y arriesgada mediante la cual pretende distribuir la carga judicial entre los Distritos Judiciales a través del aprovechamiento del uso de las TIC. Cómo funciona? Bien, como se explicó en capítulos previos, se realiza el reparto a cualquier juez que resulte competente por los diversos factores examinados en el primer apartado de esta investigación, tomando en consideración la carga laboral que ellos tengan de acuerdo con las estadísticas reportadas por el Consejo Superior de la Judicatura y los Consejos Seccionales de la Judicatura.

El funcionamiento del reparto nacional se encuentra supeditado a la concurrencia de sendos requisitos específicos tales como el tipo de controversia o la no necesidad de práctica de pruebas dentro del proceso; así pues, se constituye como una modalidad que coexiste con las reglas tradicionales del reparto en razón al territorio y que claramente, lo anterior rompe con el modelo tradicional tanto del Decreto Ley 2158 de 1948 e incluso del derecho procesal practicado en otras jurisdicciones, flexibilizando la competencia en función de la eficiencia y no precisamente de la localización geográfica. Así, se pretende repartir procesos a los Despachos Judiciales que tengan una menor carga procesal de manera que se busca reducir el tiempo de espera del administrado para obtener una solución a su controversia descongestionando a su vez los juzgados con mayor número de procesos vigentes en su inventario.

El beneficio inmediato que se evidenciará con la implementación del reparto nacional sería la celeridad en la resolución de los procesos y una redistribución equilibrada de los mismos optimizando los recursos de la Rama Judicial, lo cual, a su vez, convierte a la jurisdicción ordinaria

laboral vista como una sola y no de manera independiente entre Despachos, favoreciendo la eficiencia de la institución fortalecida por las TIC.

Luego de haber hecho un recorrido por este primer eje de análisis, esto es, la identificación de los beneficios y avances introducidos con la Ley 2452 de 2025, es del caso continuar, tal y como se anticipó, con el estudio de posibles desafíos que pueden surgir en la implementación de la misma. Así pues, la entrada de este nuevo régimen procesal supone la necesidad de enfrentar diversos contratiempos respecto de su implementación en escenarios prácticos y de carácter institucional, tecnológico y procesal que sin duda alguna, deben ser tomados en consideración para comprender el real alcance de las reformas introducidas.

Así pues, uno de los principales retos asociados a la implementación de este nuevo régimen se encuentra asociado a la brecha digital existente en Colombia. De acuerdo con el indicador básico de TIC en hogares; encuesta realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) mediante la cual se mide “la cobertura, el acceso y el aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación en los hogares y en el sector empresarial del país” (DANE, 2023) se concluyó que “en 2023 para el total nacional, el 34,0% de los hogares poseía computador de escritorio, portátil o tableta; 41,5% en las cabeceras y 8,5% en centros poblados y rural disperso”. Ahora, en el mismo estudio se indicó que:

[P]ara el total nacional, enviar correos electrónicos con archivos adjuntos fue la habilidad con mayor porcentaje registrado en las personas de 5 y más años que usaron computador o Internet, con 54,2%. Le siguieron, en orden de importancia, la habilidad de usar procesadores de texto (52,6%) y usar las funciones de copiar y pegar para duplicar o mover información entre documentos, dispositivos o a través de internet (48,5%). (DANE, 2023)

De lo anterior, es dable colegir que, si del 100% de las personas que han usado un computador o internet sólo el 54,2% saben enviar correos electrónicos con archivos adjuntos, existe una brecha importante al momento de lograr utilizar de manera efectiva la tecnología. Ahora bien, lo anterior se traduce en que las personas con acceso a medios tecnológicos no siempre cuentan con las destrezas para poder utilizarlas; lo que a su vez significa que el 100% de las personas que han usado un computador o internet (que en últimas, se traduce en el 34,0% de los hogares), sólo el 54,2% podrían presentar una demanda por medios digitales.

Esto resulta relevante a la hora de materializar los mandatos contenidos en la Ley 2452 de 2025 mediante la cual procura adelantar la mayoría de las actuaciones procesales a través de estos medios digitales al manifestarse como un reto para los actores del proceso, toda vez que, en la práctica se evidenciará una limitación en el ejercicio de estos preceptos, por lo cual, hace que el beneficio general sea cuestionable en cuanto a su efectividad.

En ese orden de ideas, aquí se evidencia una asimetría en el aspecto tecnológica pues, a pesar de que se promueve el uso de estas herramientas que en la actualidad hacen parte del día a día de muchas personas en Colombia, en la realidad, continuamos en una brecha amplia respecto del acceso a las tecnologías de la información y de las comunicaciones, como también manifestarse como una limitación a la hora de practicar estos mandatos. Este acceso desigual en el acceso a la tecnología y a las destrezas en su uso puede llegar a traducir en desigualdad procesal.

Ahora, si bien, en el articulado de la Ley 2452 de 2025 se indica que, en caso de que el usuario de la administración de justicia no cuente con este tipo de herramientas que le permitan adelantar las actuaciones procesales mediante medios tecnológicos, puede realizarlos de manera presencial o sin necesidad de estos, esto no resulta totalmente inclusivo, porque (se insiste) posiblemente esto se pueda llegar a constituir en una desventaja de las personas que no cuentan

con estos medios respecto de las que sí. Para superar esto, sin duda alguna se requiere que el Estado se proyecte a la realización y materialización de políticas encaminadas a la capacitación digital y al acceso a estas herramientas, especialmente, en distritos de la periferia y en zonas rurales.

En ese mismo sentido, se considera que, podría existir una tensión entre la implementación de las TIC en los procedimientos propios del juicio laboral y en la realización de los principios de inmediación y contradicción, toda vez que, queda en vilo si realmente es posible la materialización de estos principios. Un ejemplo lo anteriormente indicado se puede manifestar en la etapa de práctica de pruebas; el juzgador interactúa con el testigo mediante una pantalla lo cual, no permite del todo la apreciación directa y personal del testimonio en la medida que, a través de estos medios digitales no se puede percibir de la misma manera el lenguaje corporal o la espontaneidad del testigo; o en el peor de los casos podríamos estar en un escenario de consumación de delitos tipificados en el Código Penal (fraude procesal; amenazas a testigo; ocultamiento, alteración o destrucción de elemento material; impedimento o perturbación de la celebración de audiencias públicas).

Otro reto relevante se vincula con la capacitación de los servidores judiciales y demás operadores jurídicos que puedan concurrir en los procesos laborales, toda vez que, la implementación de los mandatos contenidos en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social exige un proceso de adaptación o una transición normativa que permita tanto a funcionarios judiciales, empleados judiciales, abogados y partes familiarizarse con las nuevas reglas de juego, de manera que, la materialización del espíritu que trae consigo la incorporación de este nuevo estatuto, dependerá de la correcta aplicación de las disposiciones normativas, del conocimiento y del manejo adecuado de aquellas. En consecuencia, la falta de conocimiento sobre el contenido de estas disposiciones podría generar retrasos en la adopción de decisiones judiciales.

La infraestructura tecnológica, de igual manera, constituye uno de los desafíos de la implementación de la Ley 2452 de 2024, en la medida en que buena parte de las prácticas que se esperan que sean realizadas por los servidores judiciales descansan en el uso efectivo de las herramientas digitales, por lo cual, para la práctica de audiencias en medios electrónicos, el registro de actuaciones judiciales, la realización debida de notificaciones digitales y la operatividad del reparto nacional requieren plataformas y aplicativos estables, seguros y capaces de soportar el volumen de demanda que se espera de una jurisdicción como la laboral.

En línea con lo anterior, es del caso reconocer las diferencias respecto de la dotación en materia tecnológica entre los despachos judiciales, pues, mientras que algunos despachos o corporaciones cuentan con la infraestructura adecuada y necesaria y el soporte técnico permanente en procura del buen funcionamiento tecnológico, otras judicaturas enfrentan obstáculos y limitaciones en equipos, acceso a internet e incluso en la capacitación del personal a cargo de las gestiones judiciales; de manera que, estas desigualdades abren la posibilidad de que efectivamente la implementación de los mandatos de la Ley 2452 de 2025 no resulten uniformes en la jurisdicción laboral, sino que por el contrario, en la práctica se acentúen brechas y se vea afectada la eficiencia del servicio prestado.

Por otro lado, se identifican ciertos retos relacionados con la inmediación probatoria, de manera particular, en aquellos escenarios donde se deben practicar pruebas a través de medios tecnológicos pues, de esta manera, el juez podría percibir y valorar de manera distinta la prueba, especialmente, en tratándose de testimonios, interrogatorios de parte y declaraciones de peritos. La cercanía física o presencial del juez y las partes pueden evidenciar factores que inciden, tales como la forma en la que la prueba es apreciada podrían ser el lenguaje corporal, la espontaneidad de las respuestas, las reacciones que las mismas generan, etc. Por lo cual, la incorporación de la

virtualidad al momento de la práctica de pruebas podría crear una tensión respecto del principio de inmediación, constituyéndose como uno de los retos principales a la hora de implementar este nuevo código.

Ahora bien, la ampliación de la doble instancia introducida por la Ley 2452 de 2025 puede llegar a generar en la práctica una sobrecarga en los juzgados que van a fugir como falladores en virtud del factor funcional de competencia, de manera que, implica un mayor volumen de remisión de procesos al superior jerárquico, lo cual, plantea desafíos en términos de gestión judicial, planificación institucional y distribución de cargas en los despachos, pues, deberán adoptar estrategias de gestión que permitan absorber la carga procesal al asumir conocimiento en un mayor número de procesos, lo que se traduce en un inventario que va incrementando cada vez más rápido y la exigencia de buscar la mínima afectación en la calidad de las decisiones y la garantía de una administración de justicia oportuna y eficiente.

Pese a la mayor densidad normativa y vocación de sistematización del proceso laboral, la Ley 2452 de 2025 presenta algunas antinomias que han sido identificadas por estudiosos del derecho laboral y por supuesto, por el suscrito.

En primera medida, se advierten algunas tensiones respecto de escenarios en los cuales se deban resolver excepciones previas respecto del proceso ejecutivo laboral, veamos: en el proceso ordinario laboral, el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone que las excepciones previas deben ser resueltas oralmente en audiencia, lo anterior, claramente atendiendo al principio de oralidad que orienta ese nuevo régimen procesal; sin embargo, en el apartado relacionado con el proceso ejecutivo laboral, se prevé que las excepciones deben ser resueltas

mediante auto que es notificado por estado⁸, manteniendo esta actuación escritural, es decir, el juez se encuentra en una encrucijada interpretativa.

Otro aspecto relevante, está relacionado con la aplicación ultraactiva del Decreto Ley 2158 de 1948, ya que, el artículo 330 de la Ley 2452 de 2025 estableció que “todos los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia de este código se continuarán tramitando por las normas procesales anteriores” (Congreso de la República, 2025). Sin embargo, surgen algunos interrogantes relacionados con aquellos eventos en los cuales un proceso ordinario laboral fue tramitado y decidido mediante sentencia bajo la vigencia del Decreto Ley 2158 de 1948, pero adquiere la vocación de ser ejecutado con posterioridad a la entrada en vigor de la ley 2452 de 2025. Así, es del caso interrogarse ¿cuál régimen procesal debe aplicarse al proceso ejecutivo a continuación de ese proceso ordinario cuyo título es la sentencia proferida bajo el estatuto anterior?

El anterior escenario plantea un reto práctico al funcionario judicial quien deberá definir si el proceso ejecutivo a continuación debe tramitarse conforme las disposiciones del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o, si en su lugar, deberá aplicarse el régimen anterior bajo el cual se profirió la sentencia o incluso ¿si podrá acudir de manera supletoria a las normas del Código General del Proceso! Sin duda alguna, la ausencia de una regulación expresa que logre resolver de manera clara esta situación puede traer consecuencias interpretativas y de criterio entre despachos.

Finalmente, al haber presentado algunas de las antinomias que se presentan con la entrada en vigor de este nuevo marco normativo, tales como la coexistencia de procesos iniciados bajo distintas vigencias se traducen en tensiones relevantes para la comprensión de los retos prácticos que plantean la aplicación de este nuevo código, es del caso indicar que resulta indudable indicar

⁸ Sobre el particular, revisar los artículos 275 y 276 de la Ley 2452 de 2025.

que la expedición de la Ley 2452 de 2025 constituye un hito antes y un después para el derecho procesal laboral al representar tanto una actualización normativa frente a las nuevas dinámicas sociales y jurídicas del siglo XXI como apostarle, en gran medida, al fortalecimiento de la tutela judicial efectiva y la celeridad procesal. Sin embargo, para poder evidenciar su real eficacia, no se debe ver desde lo que se plantea en la ley, sino desde la práctica de estas propuestas a través de la capacidad institucional de la Rama Judicial; organización que ejerce la función de administración de justicia en el Estado.

Estos análisis que se encontraron previamente han permitido evidenciar que la Ley 2452 de 2025 ofrece múltiples beneficios: implementación de nuevos principios, integración de garantías contenidas en mandatos constitucionales y supraconstitucionales, apuesta por el uso de las TIC en el proceso, el reparto nacional, la “emancipación” del Código General del Proceso, entre otros. No obstante, estos avances traen consigo sendos desafíos: brecha digital, desigualdad territorial, sacrificio de garantías en pro de la celeridad procesal, etc; lo cual, puede limitar la visión del legislador respecto de lo planteado por este en la Ley Vs. lo que se evidencia en la práctica.

Siendo las cosas de este contorno, se considera que por un lado, la academia debe responder precisamente ante este tipo de novedades con la responsabilidad social del caso, pues, este tipo de reformas no sólo son de incumbencia de los jueces y de los litigantes, sino que debe generar reflexión respecto de sus efectos, vacíos y alcances en este tipo de comunidades, promoviendo así una generación de juristas con un rol activo en la comprensión de la justicia laboral desde diferentes escenarios.

Así también, la comunidad perteneciente a la Rama Judicial debe adoptar un papel activo frente a la expedición de estas normas pues, los cambios en los procesos judiciales no sólo exigen el conocimiento técnico del jurista, sino que debe propenderse por la implementación de la misma

sin sacrificar la efectividad y la garantía de los derechos de las partes. El verdadero reto no radica únicamente en la aplicación de un nuevo texto, sino en la construcción paulatina de una nueva cultura procesal laboral erigida por la responsabilidad en la prestación del servicio de administración de justicia. La eficacia de la reforma procesal laboral depende del compromiso ético de los operadores judiciales y los abogados litigantes llamados a responder con humanismo ante una sociedad en constante cambio jurídico.

Referencias

- Bautista, L. y Ospina, N. (2017). *La reclamación administrativa como requisito prejudicial ineficaz y dilatorio para acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, en demandas contra entidades públicas* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Archivo digital. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/55c871c5-f040-46b4-bd44-46b3f590bf56/content>
- Bonett, S. (2024). *Ensayo sobre el proyecto del Código procesal del trabajo y de la seguridad social según ponencia aprobada en segundo debate PL 051/23 Senado*. Editorial Ibáñez.
- Botero Zuluaga, G. (2015). *Guía teórica y práctica de derecho procesal del trabajo y de la seguridad social* (6.^a ed.). Grupo Editorial Ibáñez.
- Cárdenas, R. (2011). Derecho laboral: del tripartismo al bipartismo (evolución, involución, mercado y servidumbre). *Revista Principia Iuris*, 15(15).
<https://revistas.santototunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/418/567>
- Constitución Política de Colombia de 1991. (1991, 20 de julio). Asamblea Nacional Constituyente. Gaceta Oficial No. 116.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1
- Decreto – Ley 2158 de 1948. (1948, 24 de junio). Presidencia de la República. Diario Oficial No 26.773
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html#1
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Indicadores básicos de tenencia y uso de Tecnologías de la información y las Comunicaciones – TIC en hogares y personas de 5 y más años de edad Departamental*.
<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/TICH/bol-TICH-2023.pdf>

- Fajardo, T. (2021). Seguridad y Salud en el Trabajo como Derecho Humano Laboral. *Revista Iter Ad Veritatem*, 19(1).
<https://revistas.santototunja.edu.co/index.php/iaveritatem/article/view/2823/2252>
- Franco, D. (2013). La protección del derecho al trabajo en el Perú en base a la experiencia colombiana en la legislación y jurisprudencia. *Revista Principia Iuris*, 20(20).
<https://revistas.santototunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/816>
- Gómez González, Á. (2022). *Violación del derecho a la tutela judicial efectiva y prueba de oficio*. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Archivo digital.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/1e95bbe9-0f1b-4f0a-b1f8-ff30df4ae77b/content>
- Ley 1010 de 2006. (2006, 23 de enero). Congreso de la República. Diario Oficial No 46.160.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Ley 1149 de 2007. (2007, 13 de julio). Congreso de la República. Diario Oficial No 46.688.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1149_2007.html
- Ley 2452 de 2025. (2025, 2 de abril). Congreso de la República. Diario Oficial No 53.077.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado//basedoc/ley_2452_2025.html
- Ley 712 de 2001. (2001, 5 de diciembre). Congreso de la República. Diario Oficial No 44.640.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0712_2001.html
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). *Acceso a la tutela efectiva laboral en países de América del Sur*. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/intserv/working-papers/wp010/index.html>
- Padilla García, J. (2025). *Novedades en el nuevo código procesal del trabajo y de la seguridad social: comentarios y críticas selectivas al nuevo CPTSS*. Editorial Ibáñez.

- Ramírez Reyes, G. (2025, 6 de octubre). *Una nueva dirección del proceso en lo laboral*. *Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/una-nueva-direccion-del-proceso-en-lo-laboral>
- Rodríguez-Moreno, D. y Cendales-Arias, L. (2016). Legislación laboral y nuevas formas de trabajo. *Revista Principia Iuris*, 16(26).
<https://revistas.santototunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/1134/1099>
- Salazar-Hernández, S. (2014). Primacía de la realidad, en contratos de prestación de servicios y la corrección de sus perjuicios – aproximaciones paulatinas a la verdadera realidad en la jurisprudencia del Consejo de Estado. *Revista Principia Iuris*, 22(22).
<https://revistas.santototunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/818/914>
- Salazar, M. (1963). *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Temis.
- Senado de la República. (2023, 23 de agosto). Proyecto de Ley 051/2023S: Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. GC: 1123.
http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/Ponencias/2023/gaceta_1123.pdf
- Sentencia 2082-2006 (2007, 12 de julio). Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado. (Jesús María Lemos Bustamante, Jaime Moreno García y Bertha Lucía Ramírez de Páez, C.P).
<https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/2082-06.doc;%202205-06%20Y%200462-07.pdf>
- Sentencia C-228/2008). (2008, 5 de marzo). Corte Constitucional. (Jaime Araújo Rentería, M.P).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-228-08.htm>

Sentencia C-426/2002. (2002, 29 de mayo). Corte Constitucional. (Rodrigo Escobar Gil, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-426-02.htm>

Sentencia C-470/2011. (2011, 13 de junio). Corte Constitucional. (Nilson Pinilla Pinilla, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/c-470-11.htm>

Sentencia C-713/2008. (2008, 15 de julio). Corte Constitucional. (Clara Inés Vargas Hernández,

M.P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-713-08.htm>

Sentencia STC10376-2020. (2020, 23 de noviembre). Sala de Casación Civil de la Corte Suprema

de Justicia. (Octavio Augusto Tejeiro Duque, M.P).

<http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/tutelas/B>

[MAR2021/STC10376-2020.doc](http://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/tutelas/B)

Sentencia SU-018/2024. (2024, 1 de febrero). Corte Constitucional. (Natalia Ángel Cabo, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/SU018-24.htm>

Sentencia T-205/2011. (2011, 24 de marzo). Corte Constitucional. (Nilson Pinilla Pinilla, M.P).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/t-205-11.htm>

Sentencia T522/1994. (1994, 22 de noviembre). Corte Constitucional. (Antonio Barrera Carbonell,

M.P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/t-522-94.htm>