



Boletín informativo

El nuevo régimen de fueros laborales: análisis del proceso especial y la subsidiariedad de la Acción de Tutela, conforme al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social – Ley 2452 de 2025

La Ley 2452 de 2025, por medio de la cual se expidió el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, reorganizó los procedimientos laborales bajo criterios de especialidad, celeridad y concentración procesal. En materia de fueros especiales, uno de los cambios más relevantes radica en la creación de un proceso especial de fuero para tramitar las controversias relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y el reintegro de trabajadores amparados por dicha protección, estableciendo reglas específicas sobre demanda, traslado, audiencia, sentencia, apelación y prescripción. De igual forma, la norma dispone que, cuando no se pretenda el reintegro sino únicamente el resarcimiento de perjuicios, la controversia deberá ventilarse a través del proceso ordinario laboral, sujeto al término general de prescripción.

1. Fuero sindical como proceso especial

El artículo 292 al 299 de la Ley 2452 de 2025 regula el proceso especial de fuero sindical, este es un trámite preferente y sumario que busca proteger la estabilidad reforzada de los trabajadores amparados por fuero, así como someter a control judicial previo las decisiones de despido, traslado

o desmejora. También permite al trabajador solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando dichas decisiones se adoptan sin autorización judicial.

1.1. Término de prescripción

Las acciones derivadas de este proceso prescriben en un (1) año. Para el trabajador, el término se cuenta desde el despido, traslado o desmejora; y para el empleador, desde el conocimiento de la justa causa o la finalización del procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. La prescripción se suspende durante el trámite de la reclamación previa en el caso de empleados públicos y trabajadores oficiales.

1.2. Trámite procesal aplicable

El trámite inicia con la demanda, en la que el empleador debe exponer la justa causa y el trabajador acreditar su condición de aforado. Admitida la demanda, se corre traslado por cinco (5) días y se fija audiencia pública, en la cual se concentran las etapas de conciliación, excepciones, saneamiento, fijación del litigio, pruebas y fallo.

La organización sindical puede instaurar la acción por delegación del trabajador, coadyuvar su defensa y ejercer los actos procesales autorizados al aforado. La sentencia será apelable en efecto suspensivo y el tribunal deberá resolver dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo del expediente.

2. Extensión del procedimiento de fuero sindical a otros fueros especiales, relativos a estabilidad laboral reforzada

El cambio más relevante se encuentra en el artículo 300 de la Ley 2452 de 2025, que extiende el procedimiento de los artículos 293 a 297 a los asuntos **donde se pretenda el reintegro del trabajador por estabilidad laboral reforzada**. La norma enuncia expresamente los siguientes fueros:

- a) **Fuero de maternidad:** protege a la trabajadora en estado de embaraz o, licencia de maternidad y lactancia frente a despidos o terminaciones sin la autorización exigida por la norma. Esta garantía fue desarrollada por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-070 de 2013 y extendida al cónyuge, compañero o pareja permanente sin empleo formal mediante la Sentencia C-005 de 2017 y la Ley 2141 de 2021.
- b) **Fuero por situación de discapacidad:** protege a trabajadores cuya condición de salud limite su desempeño laboral en igualdad de condiciones. La Corte Suprema de Justicia precisó en la Sentencia SL1152 de 2023 que la protección no surge por la sola enfermedad o incapacidad, sino por el impacto real de la condición y el conocimiento del empleador.
- c) **Fuero de prepensionado:** ampara a quienes se encuentran dentro de los tres años anteriores al cumplimiento de los requisitos para pensionarse, con el fin de proteger su mínimo vital y tránsito hacia la pensión. La Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia SL2600 de 2025 extendió esta protección a quienes ya cuentan con semanas cotizadas, pero aún no cumplen la edad pensional.
- d) **Acoso laboral:** El fuero por acoso laboral protege al trabajador que ha formulado una queja o denuncia por presuntos actos de acoso laboral, con el fin de evitar represalias derivadas de dicha reclamación. Su finalidad es garantizar que el trabajador pueda acudir a los mecanismos internos, administrativos o judiciales sin temor a ser despedido, desmejorado o perseguido por haber denunciado conductas presuntamente constitutivas de acoso. Esta protección fue abordada por la Corte Constitucional en la Sentencia T-141 de 2024, en la

que se analizó la protección jurídica de una trabajadora frente a su desvinculación en un contexto de denuncias por acoso laboral.

- e) **Fuero circunstancial:** protege a los trabajadores durante el conflicto colectivo, desde la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto, evitando medidas de represalia que afecten la negociación colectiva. La Corte Suprema de Justicia reiteró esta garantía en la Sentencia SL415-2021, Rad. 70830.

Esto significa que, cuando la pretensión principal sea el reintegro del trabajador protegido por alguno de estos fueros, el asunto deberá tramitarse bajo el procedimiento especial de fuero y no, en principio, por la vía ordinaria laboral ni por la acción de tutela.

2.1. Trámite procesal aplicable.

El ordenamiento procesal dispuso que los distintos supuestos de estabilidad laboral reforzada se tramiten mediante el procedimiento especial de fuero sindical, siempre que la pretensión principal sea el reintegro del trabajador. En este sentido, el procedimiento de los artículos 293 a 297 resulta aplicable, entre otros, al fuero de maternidad —incluyendo al cónyuge o compañero permanente sin empleo formal—, fuero por discapacidad, prepensionado, acoso laboral y fuero circunstancial, bajo un procedimiento preferente, concentrado y sumario.

La demanda podrá reformarse por una sola vez dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del traslado inicial, término dentro del cual también deberá contestarse la reforma. Vencido el traslado, el juez fijará audiencia pública concentrada dentro de los diez (10) días siguientes, en la que se surtirán las etapas de conciliación, excepciones, pruebas y fallo.

A diferencia del fuero sindical, estas acciones prescriben en dos (2) años contados desde la terminación del contrato de trabajo. No obstante, este procedimiento especial solo procede cuando se persigue el reintegro; si la pretensión se limita al resarcimiento de perjuicios, el asunto deberá tramitarse mediante el proceso ordinario laboral, aplicando el término general de prescripción.

Finalmente, la sentencia será apelable en efecto suspensivo y el tribunal deberá resolver de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo del expediente.

2.2. Prescripción de las acciones

En materia de fuero sindical, el artículo 298 establece que las acciones derivadas de este proceso especial prescriben en un (1) año. Sin embargo, para los demás fueros especiales regulados en el artículo 300, la acción prescribe en dos (02) años contados a partir de la terminación del contrato de trabajo. Además, la norma aclara que, cuando lo pretendido no sea el reintegro sino el resarcimiento de perjuicios, el asunto deberá tramitarse por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción.

3. Reconfiguración procesal de la estabilidad laboral reforzada: del uso de la tutela al proceso especial de fuero

Bajo el régimen anterior, muchas controversias relacionadas con estabilidad laboral reforzada, especialmente en casos de salud, maternidad, prepensión o acoso laboral, terminaban siendo discutidas a través de la acción de tutela, particularmente cuando se alegaba la vulneración de derechos fundamentales o la necesidad de una protección inmediata.

Con la Ley 2452 de 2025, el legislador introduce una respuesta procesal específica: los fueros especiales con pretensión de reintegro cuentan ahora con un trámite judicial propio, breve y concentrado, ante la jurisdicción laboral. Esto reduce el margen para acudir automáticamente a la tutela como mecanismo principal, pues ya existe un medio judicial especialmente diseñado para discutir la existencia del fuero, la procedencia del reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, o la restitución de las condiciones laborales. A excepción de los casos en los que el accionante se encuentre ante un perjuicio irremediable y acredite la subsidiariedad de la acción.

4. Visión crítica sobre la procedencia de la tutela

La principal consecuencia práctica de esta reforma es que la acción de tutela debería pasar a ocupar un lugar verdaderamente excepcional en materia de fueros laborales. Si el legislador creó un proceso especial para proteger a los trabajadores amparados por estabilidad reforzada, con términos breves, audiencia concentrada, posibilidad de sentencia pronta y recurso de apelación célere, no resultaría razonable que la tutela continúe siendo utilizada como la vía ordinaria para resolver estos conflictos.

Esta postura encuentra respaldo en la regla general de subsidiariedad de la tutela: el Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela no procede cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En ese sentido, frente a los nuevos fueros especiales, la tutela no debería operar como un mecanismo paralelo o sustitutivo del proceso laboral de fuero. Su procedencia tendría que reservarse para eventos excepcionales, en los que el trabajador demuestre que, pese a existir el proceso especial, enfrenta una situación urgente, grave e impostergable que exige una protección constitucional inmediata para evitar un perjuicio irremediable.

5. Implicaciones para empleadores y trabajadores

Para los empleadores, la reforma exige mayor cuidado en la identificación previa de situaciones de estabilidad reforzada antes de adoptar decisiones de despido, traslado o desmejora. En casos de fuero sindical, deberá acudirse al permiso judicial cuando corresponda; y, frente a los demás fueros especiales, deberá preverse que el trabajador puede activar un proceso especial de reintegro.

Para los trabajadores, la reforma implica contar con una vía judicial específica para solicitar el reintegro cuando aleguen estar protegidos por fuero de maternidad, discapacidad, prepensión, acoso laboral o fuero circunstancial. Sin embargo, también implica que la tutela no podría ser la primera vía procesal, lo que contribuye de manera directa a la descongestión de este mecanismo judicial. En adelante, muchas de las reclamaciones que antes se tramitaban por vía constitucional —ante la ausencia de un mecanismo ordinario eficaz— deberán ventilarse a través de este proceso especial, **reservando la tutela para supuestos verdaderamente excepcionales** en los que se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable.

6. Conclusión.

La Ley 2452 de 2025 marca un cambio relevante en la forma de tramitar los conflictos derivados de fueros laborales. Este nuevo estatuto procesal no solo regula el fuero sindical como proceso especial, sino que extiende dicho trámite a otros escenarios de estabilidad laboral reforzada, siempre que la pretensión sea el reintegro del trabajador.

En consecuencia, la reforma fortalece la competencia del juez laboral y reduce la necesidad de acudir a la acción de tutela como mecanismo principal para discutir fueros. La tutela deberá conservar su carácter subsidiario y excepcional, procediendo únicamente cuando el proceso especial no resulte eficaz en el caso concreto o cuando sea indispensable una intervención inmediata para evitar un perjuicio irremediable.

Para más información sobre este u otros temas laborales no dude en contactarnos.

Contacto

Forvis Mazars en Colombia

Bogotá

Calle 93 No. 15 – 40 Pisos 2 y 4

Barranquilla

Calle 77 # 59 - 35 Centro Empresarial Las Américas III Oficina 1315

Cali, Valle del Cauca

Calle 36 # 6A-65 - Oficina 1705 World Trade Center Pacific

Medellín, Antioquia

Calle 5 A # 39-131 Torre 4 Pisos 4 y 6 – Edificio Cofín

Tel +57 (604) 4242490



Estefanía González Naizaque, Paralegal de Laboral
estefania.gonzalez@forvismazars.com



Daniela Silva Pacheco, Abogada Junior de Laboral
daniela.pacheco@forvismazars.com



Andrés Cortés Hernández, Socio Internacional Líder de Tax & Legal
andres.cortes@forvismazars.com



Jaime Felipe Nieto, Socio de Laboral y Migratorio
jaime.nieto@forvismazars.com

Forvis Mazars es una empresa integrada internacionalmente especializada en auditoría, contabilidad, consultoría, asesoría financiera, servicios fiscales y legales. Operando en más de 100 países y territorios de todo el mundo, contamos con la experiencia de más de 40.000 profesionales en todo el mundo, para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.forvismazars.com/co