Bogotá D.C., 13 de noviembre de 2025

Doctora
SUSANA LÓPEZ MOLINA
Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales
Ministerio del Trabajo
slopezm@mintrabajo.gov.co
Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud de insumos para informe de primer semestre de 2025. Avances del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia

En atención a su correo electrónico del 25 de octubre de 2025, me permito suministrar la información correspondiente al primer semestre de 2025 en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia.

INFORME EJECUTIVO PRIMER SEMESTRE 2025

En atención a la solicitud del Ministerio de Trabajo en el marco del Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Colombia, se presenta el seguimiento al cumplimiento de la medida de descongestión de la Sala de Casación Laboral durante el primer semestre de 2025 junto con un panorama general resultados obtenidos con su finalización en el mes de junio de 2025.

Contexto

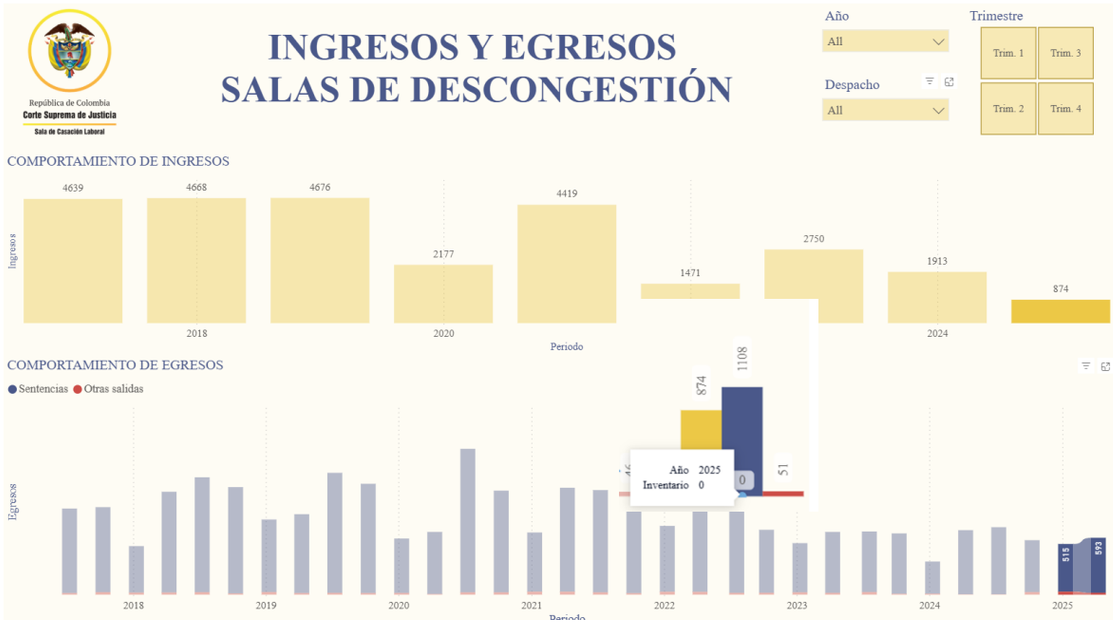
La medida de descongestión prevista en la Ley 1781 de 2016 e implementada en la Sala de Casación Laboral desde 2017 y que terminó en junio pasado respondió a una situación crítica de acumulación de procesos que comprometía el derecho fundamental de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, consagrado en los artículos 29, 30, 89, 116 y 228 de la Constitución Política y respaldado por tratados internacionales.

El proyecto que dio origen a la creación de las salas de descongestión fue sustentado en estudios técnicos que evidenciaron una carga desproporcionada en la Sala Laboral frente a las demás salas de la Corte y, que, además para la época registraba un incremento sostenido tanto en el número total de expedientes como en la carga por despacho, situación que llevó a estimar que, sin medidas extraordinarias, la mora judicial alcanzaría tiempos de más de diez años.

Lo anterior, agravado por el aumento de productividad en las instancias inferiores tras la implementación de la Ley 1285 de 2009, lo que generó un flujo masivo de recursos de casación hacia la Sala Laboral.

Ante este panorama, el plan de descongestión se diseñó para garantizar la eficiencia judicial y la protección del derecho de acceso a la justicia.

Ingresos vs. Egresos de expedientes



Gráfica 1. Ingresos vs. Egresos – Power Bi – Fuente Secretaría Adjunta

Los ingresos al programa de descongestión se encuentran representados por los 27.587 expedientes remitidos en los quince repartos efectuados por la Sala de Casación Laboral, entre 2017 y 2025.

El quinceavo reparto, correspondiente a 874 expedientes enviados durante el primer semestre de 2025, fue planificado, a partir del inventario de recursos de casación de los despachos de las Salas de Descongestión a enero de 2025, para asegurar una productividad de siete decisiones por despacho y evitar la devolución de expedientes a la Sala Permanente, en cumplimiento de los estándares definidos para la medida de descongestión.

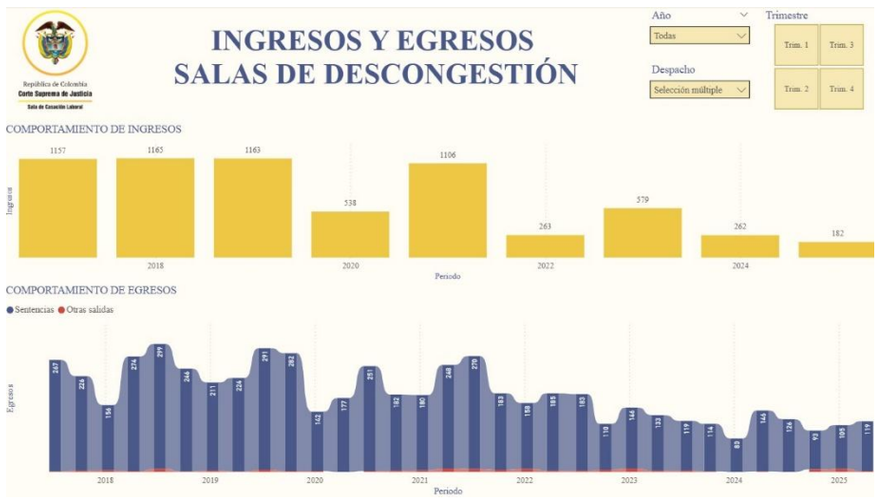
Los egresos del programa de descongestión que corresponden a los expedientes remitidos a los despachos de origen en formato físico, híbrido o digital, ya sea por terminación del proceso mediante sentencia, otras salidas procesales y devoluciones a la Sala Permanente con propuesta de cambio de jurisprudencia, es importante destacar que del total de 29.429 decisiones adoptadas entre 2017 y 2025, más de 27.000 corresponden a sentencias, incluidas las de casación, instancia, complementarias y aquellas proferidas en cumplimiento de sentencias de tutela, según se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro Resumen	
Sentencias de Instancia	**1193**
Complementaria	
Cumplimiento tutela	
Casación	**26796**
Total	**27989**

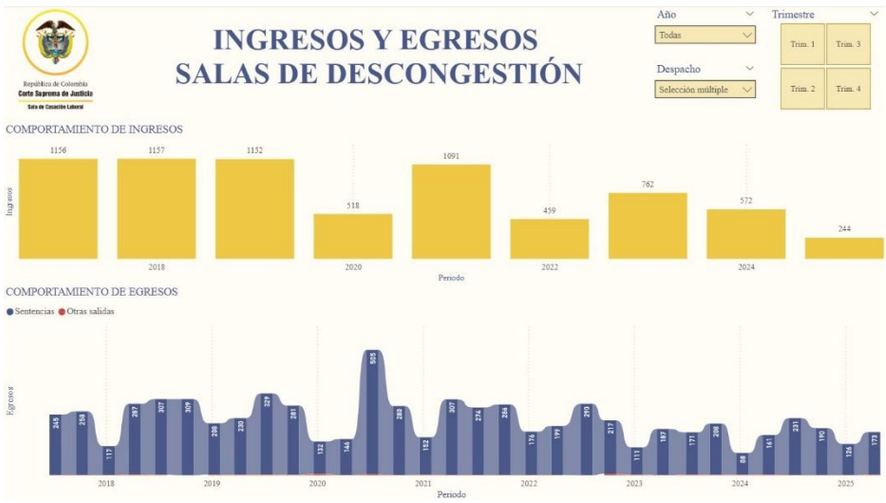
En relación con el primer semestre de 2025 fueron resueltos un total de 1108 recursos de casación con sentencia y finalizados con otras salidas un total de 51 procesos.

Consolidado por Sala de ingresos vs. egresos

A continuación, se presenta gráficamente el comportamiento de ingresos vs. egresos de decisiones proferidas por cada una de las salas de descongestión laboral:



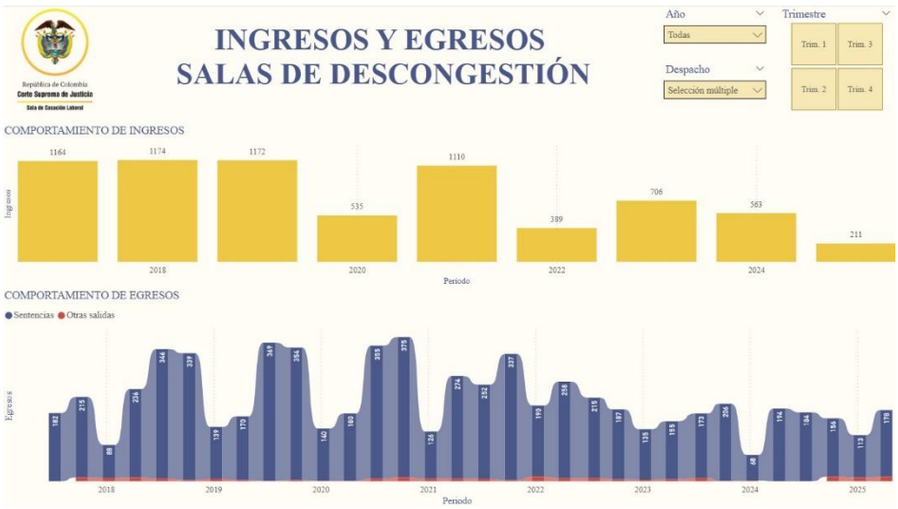
Gráfica 2. Ingresos vs. Egresos Sala 1 de Descongestión Laboral – Power Bi –



Gráfica 3. Ingresos vs. Egresos Sala 2 de Descongestión Laboral – Power Bi –



Gráfica 4. Ingresos vs. Egresos Sala 3 de Descongestión Laboral – Power Bi –



Gráfica 5. Ingresos vs. Egresos Sala 4 de Descongestión Laboral – Power Bi –

Las Salas de Descongestión Laboral cumplieron su propósito estratégico al mejorar sustancialmente la gestión judicial en cuatro dimensiones claves:

1. Oportunidad: se redujo el tiempo de respuesta en la resolución de procesos represados, permitiendo avanzar hacia estándares legales de duración del trámite y evitando la mora judicial.

Con la implementación de las Salas de Descongestión Laboral, aproximadamente el 87 % de las decisiones de fondo se adoptaron en un plazo inferior a un año, lo que evidencia una mejora sustancial en los tiempos de resolución y en el acceso a la justicia laboral y de la seguridad social.

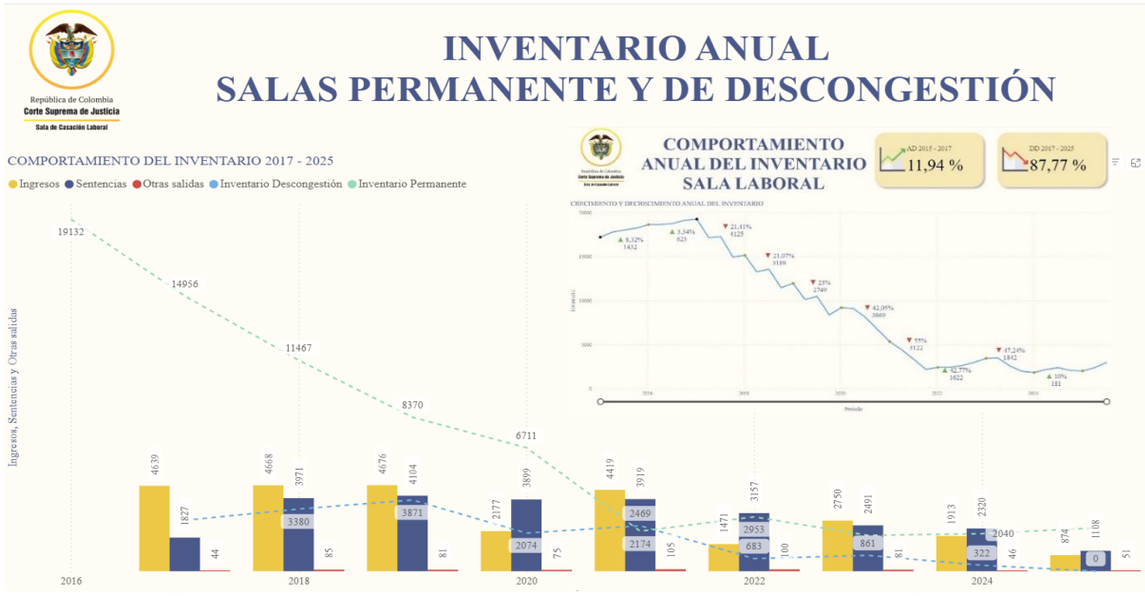
2. Eficiencia: se optimizó el uso de recursos humanos y tecnológicos, logrando la adopción de más de 29.000 decisiones entre 2017 y 2025, con una distribución equilibrada de cargas por despacho y sin afectar la calidad jurídica de las providencias.

3. Eficacia: se alcanzaron los objetivos definidos en la medida, disminuyendo el inventario acumulado y garantizando que al culminar del programa se diera una descongestión estructural de la Sala de Casación Laboral.

4. Transparencia: el programa de descongestión se desarrolló bajo criterios de publicidad y control institucional, asegurando trazabilidad en la asignación y devolución de expedientes a tribunales de origen, así como el monitoreo permanente sobre los resultados obtenidos.

Estos logros consolidan la medida como una experiencia exitosa en la administración de justicia, evidenciando la importancia de implementar mecanismos que garanticen el acceso efectivo y equitativo a la justicia.

La siguiente gráfica muestra la evolución del resultado del impacto al inventario de la Sala de Casación Laboral durante la implementación de la medida de descongestión entre 2017 y 2025.



Gráfica 6. Evolución del inventario de la Sala de Casación Laboral – Power Bi – Elaboración Propia

De la anterior información se concluye que:

1. Entre 2015 y 2017 se observaba un incremento de inventario igual al 11.94% con una tendencia ascendente.
2. A partir del inicio de la medida de descongestión hasta 2022 con los ingresos recibidos durante esos cinco años se observa una tendencia descendente de inventario igual 87.55%
3. A partir de 2022 se observa la estabilización del inventario lo que da paso a lograr tener una justicia laboral y de seguridad social al día sin incrementos evidentes de inventario.

Plan Estratégico de Transformación Digital - PETD 2021-2025 en el programa de descongestión de la Sala de Casación Laboral.

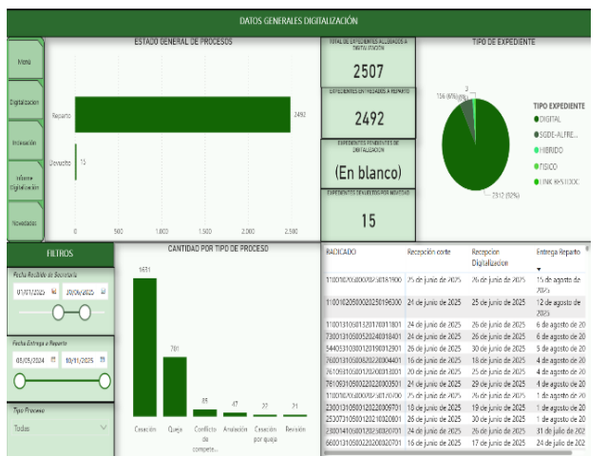
El Plan Estratégico de Transformación Digital 2021-2025 consolidó avances sustanciales en la modernización tecnológica y la optimización de procesos institucionales, contribuyendo directamente al fortalecimiento del programa de descongestión de la Sala de Casación Laboral.

Entre los resultados más relevantes se encuentra la digitalización de expedientes y la interoperabilidad con sistemas de gestión de procesos institucionales – Ecosistema de Acciones Virtuales ESAV y el Sistema Integrado Único de Gestión Judicial SIUGJ-.

La implementación de soluciones tecnológicas del PETD orientadas a la gestión documental y procesal eficiente de los asuntos de competencia de la Sala, constituyeron un componente esencial para la consolidación del expediente judicial electrónico. Este desarrollo garantizó al programa de descongestión una mayor interoperabilidad y fluidez en el intercambio de información entre partes interesadas internas y externas, bajo estándares de seguridad de la información y continuidad del servicio.

Resultados de la digitalización en el primer semestre de 2025

Digitalización e indexación de un total de 2507* expedientes que corresponden a 1631 de recursos extraordinarios de casación y 876 de otros recursos.

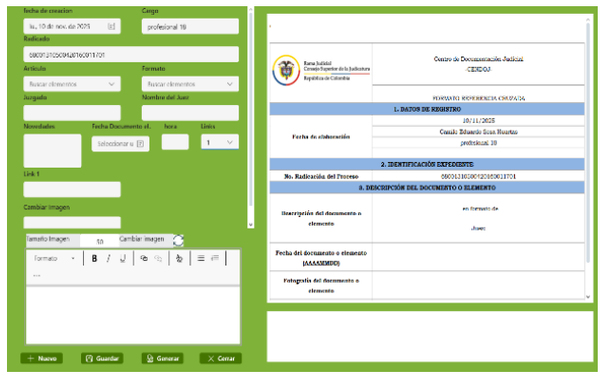


Entre el 13 de enero y el 30 de junio de 2025, del total de expedientes recibidos, no quedaron pendientes por digitalizar ni indexar, lo que corresponde al 0 % del total gestionado.

El índice de devolución fue solo el 0.6% del total recibido.

Logros de la automatización del proceso en el primer semestre de 2025

1.La automatización desplegada en 2024 recibió en el primer semestre de 2025 actualización de los módulos de digitalización y bitácora, lo que permitió mejorar la generación de documentos para el trámite de creación de referencias cruzadas y generación de los formatos para la devolución de expedientes.

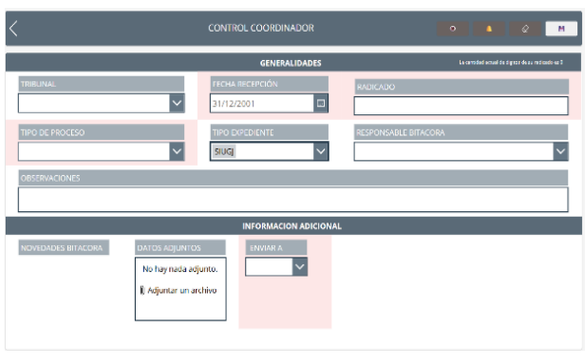


2.Desarrollo de un chat entre áreas que agiliza la solución de novedades para evitar reprocesamientos o demoras.



3.Avance en el ajuste de la plataforma ante el ingreso del SIUGJ para facilitar la asignación y evitar duplicidades que se pudieran presentar por la implementación de nuevo sistema.

4. Consolidación del equipo de digitalización conformado por integrantes tanto de la presidencia de la Corte como de la Secretaría Laboral que facilitó la transferencia del conocimiento y formación de digitalizadores que apoyaron las contingencias de flujo de trabajo.



SENTENCIAS RELEVANTES DE LABORAL COLECTIVO

A continuación, se reseñan algunas decisiones relevantes en materia de derechos colectivos:

1. Competencia de los árbitros para para pronunciarse sobre modalidades de trabajo remoto. (SL592-2025 Dra. Marjorie Zúñiga Romero)

Para la Corte los árbitros no tienen competencia para imponer trabajo en casa o modalidades de trabajo remoto, dado que para su existencia es necesario que medie la concurrencia de voluntades entre el empleador y el trabajador, por disposición de la Ley colombiana, en ejercicio de la autocomposición, o por las circunstancias especiales y excepcionales dispuestas en la ley, en el caso del trabajo en casa.
La Corte considera necesario precisar que si bien los árbitros no tiene competencia para el establecimiento de estas formas de trabajo, sí tienen la potestad de instituir beneficios económicos para quienes prestan sus servicios a través de estas modalidades o para superar los derechos y garantías mínimos establecidos en la legislación, siempre que se trate de asuntos propios de la negociación colectiva que se hubieran podido regular tratándose de fórmulas de trabajo presencial.

Ahora bien, para la Sala de Casación Laboral, aunque existen normas y condiciones esenciales de estas fórmulas de trabajo a distancia que vedan la posibilidad de que un tercero ajeno a las partes las imponga, nada impide que, una vez instituidas y puestas en práctica, por acuerdo entre los interesados o dadas las condiciones establecidas por el legislador, los árbitros puedan concebir o mejorar algún beneficio económico o garantía para ese marco especial de trabajo a distancia, que bien pudiera haber definido en relaciones de trabajo presencial.
Con ello la Sala reconoce las nuevas formas de trabajo y los mecanismos de protección.

2. Competencia del Tribunal de arbitramento para pronunciarse sobre la remuneración de los tiempos de espera (SL786-2025 Dr. Luis Benedicto Herrera)

Laudo arbitral proferido el 5 de marzo de 2025
Competencia de l Tribunal de arbitramento para pronunciarse sobre la remuneración de los tiempos de espera al inicio y finalización de la jornada laboral
La empresa impugnante manifiesta su inconformidad porque al conceder el tribunal valor del “tiempo de espera” no aclara si dicho

tiempo se reconoce en dinero o como un recorte del tiempo de labor, en el primer caso e implicaría un aumento salarial adicional al ya otorgado y una retribución que no obedece a la prestación personal del servicio; en el segundo se trata de una disminución de la jornada laboral que es potestad del empleador
Para la Corte es viable el pronunciamiento arbitral sobre la especial petición económica de retribuir a los trabajadores por aquellos tiempos *adicionales* que exceden la jornada, porque su reconocimiento representa un aumento en los derechos monetarios que superan el establecido por la ley, competencia de la instancia arbitral que puede otorgar que puede otorgar a los trabajadores un mayor valor por el servicio, cuando quiera que deben esperar un tiempo mayor al de 45 minutos por un transporte.
Con esta decisión reconoce la libertad de los trabajadores para la administración del tiempo libre y la necesidad de conciliar las actividades laborales con las familiares o personales.

3. Los árbitros no tienen competencia para restringir la aplicación del laudo arbitral a aquellos trabajadores con salario integral o régimen de salario ordinario, que hayan renunciado expresa o tácitamente a los beneficios convencionales (SL1755-2025 Dr OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR)

En los términos en que fue redactada la cláusula arbitral instituye una consecuencia, -inaplicabilidad del laudo arbitral-, para los trabajadores con salario integral o salario ordinario que renuncien o hubiesen renunciado con anterioridad a los beneficios de la convención colectiva de trabajo, disposición que así concebida resulta ilegal en la medida en que regula los efectos de un tema esencialmente jurídico sobre el cual no le está permitido pronunciarse al tribunal de arbitramento, en tanto ello no se enmarca dentro de un conflicto económico respecto del que sí tienen facultad para resolver.

En efecto, las convenciones colectivas de trabajo extienden su aplicación en la forma prevista en la ley, y dependiendo del número de afiliados al sindicato, tal como lo tienen previsto los artículos 470 y 471 del CST. Establecer una restricción como la señalada en el laudo, a los trabajadores que tengan la modalidad de salario integral o régimen de salario ordinario que renuncien o hubiesen renunciado expresamente a los beneficios convencionales, infringe lo dispuesto por el legislador en materia de aplicación de la convención colectiva de trabajo.

4. **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** -

Para la Corte resolver sobre la competencia del Tribunal para conceder una petición, reconoce que el proceso de negociación colectiva permite un diálogo social y constructivo en el que los interlocutores sociales pueden discutir sus diversos y variados intereses, y por esta vía acordar las condiciones de trabajo y empleo que sean más adecuadas, justas, satisfactorias y equitativas para sus relaciones laborales, en el marco de un beneficio común que pueda incidir en la sociedad en su conjunto, como un puente metodológico para ampliar la protección social.

Ahora, si bien la negociación colectiva en principio está reglamentada a través de un proceso que fija una etapa inicial de conversaciones directas denominada arreglo directo del conflicto, en la realidad material esa negociación no suele ser estática y por ello es legítimamente posible y usual que el diálogo directo continúe aún por fuera de esos plazos reglados. Esta particularidad la ha reconocido la Sala, por ejemplo, cuando ha destacado que siempre estará a disposición de los interlocutores sociales la facultad de finalizar el diferendo por autocomposición, esto es, con la firma de una convención colectiva y sin la intervención de terceros, incluso surtiéndose el trámite arbitral y antes de la ejecutoria del laudo (pues son quienes mejor conocen los diversos frentes del diferendo.

Para la Corte en el diálogo social es muy factible que al discutir sobre uno o varios puntos del pliego se evidencien problemáticas de todo orden o varios frentes de negociación y, en ese contexto dinámico, se conciban soluciones diferentes a las que el sindicato planteó preliminarmente en el pliego.

Así, es previsible y posible que en la negociación afloren múltiples y diversos ofrecimientos, concesiones recíprocas, análisis globales de grupos de solicitudes, entre otras circunstancias inasibles que eventualmente pueden implicar acuerdos sobre una específica petición del pliego que, a simple vista, difieran al comparar sus contenidos, pero que bajo un análisis integral del desarrollo de la negociación evidencien una clara coherencia y la pretensión de llegar a un consenso sobre la materia discutida en el pliego; sin embargo, también puede ocurrir, como en este caso concreto, que no se alcance un consenso determinado sobre las distintas propuestas de las partes.

Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia (ACLCCO), y finalización del programa de descongestión

Bajo el objetivo de mejorar las condiciones laborales en Colombia a través del fortalecimiento de los derechos de los trabajadores y la promoción de estándares laborales internacionalmente reconocidos, se suscribió por el estado colombiano el Acuerdo en comento como un complemento al Tratado de Libre Comercio entre ambos países (TLC Canadá-Colombia).

Dentro de este marco, se adoptó un Plan de Acción que incorporó compromisos específicos dirigidos a mejorar la administración de justicia laboral y garantizar el acceso efectivo a mecanismos de resolución de conflictos de igual naturaleza. Un componente esencial de este plan es la descongestión judicial, debido a la alta carga procesal y los tiempos prolongados de resolución de litigios en el país.

Dentro del Plan de Acción se dio el seguimiento y evaluación periódica de los avances del programa de descongestión de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, que ha venido presentando informes anuales al Ministerio de Trabajo para estos efectos, y que en el año 2024 llevó a cabo una mesa de seguimiento con funcionarios de Canadá, el gobierno de Colombia y de la Corte Suprema de Justicia, en la que se presentó el estado de avance de dicho programa.

Como resultado del informe, la comisión de Canadá reconoció los avances y esfuerzos realizados para atender la descongestión judicial y encontró relevante la pronta resolución judicial al ciudadano; de allí consideró que debía desarrollarse un capítulo aparte e independiente dentro del Acuerdo de Cooperación para el seguimiento del comportamiento de la demanda de justicia y los tiempos de respuesta en toda la especialidad, esto es, juzgados, tribunales y la Corte Suprema de Justicia. Bajo ese escenario, la comisión de Canadá concluyó que la cooperación podía continuar; se está a la espera de conocer el replanteamiento del acuerdo en este aspecto con base en lo observado.

Con todo, en el primer semestre de 2025, la Presidencia de la Sala de Casación Laboral solicitó al Consejo Superior de la Judicatura la adopción de medidas inmediatas para garantizar la continuidad de los avances logrados con el programa de descongestión. La petición incluyó la necesidad

de estructurar una solución definitiva que atienda los requerimientos financieros, locativos y de personal del sistema judicial, asegurando que la justicia laboral se preste de manera eficaz, pronta y efectiva.

El requerimiento fue fundamentado en que:

> *El nuevo paradigma de los derechos humanos, es la protección de los DESCA, como se ha esbozado en la Comisión Interamericana de Derechos Humanos -CIDH, que impone «la creación de acciones judiciales o de otro tipo», que permitan a su titular reclamar ante una autoridad judicial, u otra con similar independencia, ante la falta de cumplimiento de su deber por parte del sujeto obligado. Las acciones en mención corresponden a los recursos previstos en la legislación, en seguimiento de lo preceptuado en el artículo 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. De acuerdo con esta norma, integrante del bloque de constitucionalidad, cada recurso debe ser «rápido» y «efectivo» de modo que garantice el amparo «contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención».*
>
> *Así, al Estado Colombiano, en cumplimiento de sus compromisos internacionales, no le basta el establecimiento de mecanismos judiciales para que los individuos reclamen sus derechos, se deben adoptar las medidas necesarias para que tales herramientas sean ágiles y cumplan con su propósito de manera oportuna.*
>
> *Como puede apreciarse, ese término, de acuerdo con la Corte IDH, se ha tenido como «razonable», y se encuentra afectado por 4 variables entre las que se cuenta la conducta de las autoridades judiciales. En ese entendido, se desarrolló el artículo 15 de la Ley Estatutaria 270 de 1996, modificado por el artículo 9 de la Ley Estatutaria 2430 de 2024, a través de la extensión de la medida de descongestión.*
>
> *Dicha medida, facilitará que se desaten los recursos cuyo objeto haya sido ya tratado y, por esta vía, los*

> *Despachos permanentes de la Sala de Casación Laboral concentrará sus esfuerzos en la Unificación de la Jurisprudencia, así como en la respuesta célere a acciones especiales como la segunda instancia en los procesos de calificación de huelga, a resolver los recursos de anulación contra los Laudos proferidos por los Tribunales de Arbitramento y a fallar las acciones de tutela. Todo ello, permitirá a la Sala de Casación Laboral cumplir a cabalidad con el criterio de razonabilidad.*
>
> *Una omisión a este mandado de tutela judicial efectiva, conduce vulnerar el artículo 26 de la Convención Americana, así como principio rector de la OIT: El logro de la justicia social.* (Tomado del Oficio OPSCL CSJ n.° 011 de 20 de febrero de 2025 - Requerimiento creación de cargos permanentes en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia).

La adopción de la medida solicitada se enmarcó en la gestión del riesgo de congestión judicial en materia laboral y de seguridad social, con el propósito de preservar la oportunidad y calidad del servicio judicial. Como resultado, se expidió el **Acuerdo PCSJA25-12314 del 3 de julio de 2025**, mediante el cual la Sala de Casación Laboral amplió su planta de personal para cumplir con las proyecciones de productividad establecidas para cada despacho, lo que se viene adelantando con buenos resultados que se reflejan en 577 proyectos de sentencias llevadas a la sala para estudio en el periodo comprendido entre el 3 de agosto de 2025 hasta la fecha.

En los anteriores términos esperamos haber atendido su solicitud y quedamos atentos a lo que se considere necesario aclarar o complementar del contenido del presente informe.

Cordialmente,

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
Presidenta de la Sala