DICOTOMÍA DE LA PROTECCIÓN CAUTELAR EN MATERIA LABORAL: UN ANÁLISIS DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL FRENTE A LA ADMINISTRATIVA

Karen Moreno, Maria Gutiérrez[1]

RESUMEN

El actual sistema de protección de derechos laborales en Colombia ha experimentado una transformación estructural hacia un modelo de tutela multinivel, donde la función jurisdiccional y la administrativa convergen para garantizar la eficacia de la justicia material. Por un lado, la evolución dogmática ha permitido la superación del catálogo taxativo de medidas cautelares nominadas, integrando, mediante la aplicación analógica del artículo 590 del Código General del Proceso y el respaldo de la jurisprudencia de la Corte Suprema, las medidas cautelares innominadas bajo los presupuestos del fumus boni iuris y el periculum in mora. Por otro lado, la reciente Ley 2452 de 2025 ha modernizado la inspección y vigilancia territorial, dotando al Ministerio del Trabajo de un poder cautelar administrativo de urgencia para emitir órdenes de cumplimiento inmediato, lo cual no solo actúa como un escudo preventivo ante perjuicios irremediables, sino que se alinea con los estándares de convencionalidad de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH. Esta capacidad de intervención la cual moderniza la inspección y dota a los Inspectores de Trabajo de un poder cautelar administrativo de urgencia, permitiendo la emisión de ordenes de Cumplimiento Inmediato para frenar vulneraciones que, de esperar a una sentencia judicial, harían inocua la protección del derecho. De este modo, el Ministerio del Trabajo en Colombia no debería actuar solo como un ente administrativo, sino como el garante principal de los principios mínimos fundamentales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política. Su objetivo primordial es la salvaguarda de la estabilidad laboral y el respeto íntegro de los derechos sustanciales. En este marco, la función del Ministerio se despliega mediante facultades preventivas y coercitivas que permiten una intervención temprana ante la inminencia de un perjuicio. En este contexto, la sinergia entre estas potestades de aseguramiento y el fortalecimiento de los mecanismos alternativos de solución de conflictos MASC apoyados en una cultura de empoderamiento y educación jurídica del trabajador, resulta imperativa para evitar que la insolvencia del empleador o la demora procesal conviertan los derechos fundamentales en meras expectativas, consolidando así una protección real, pronta y efectiva.

PALABRAS CLAVE

Vigilancia, medidas cautelares, empleo, garantías, estabilidad laboral.

ABSTRACT

The current system of protection of labor rights in Colombia has undergone a structural transformation towards a multi-level protection model, where the jurisdictional and administrative function converge to guarantee the effectiveness of material justice. On the one hand, the dogmatic evolution has allowed the overcoming of the exhaustive catalog of appointed precautionary measures, integrating, through the analogous application of article 590 of the General Code of Procedure and the support of the jurisprudence of the Supreme Court, the precautionary measures unnamed under the budgets of the fumus boni iuris and the periculum in mora. On the other hand, the recent Law 2466 of 2025 has modern-

1 Auxiliares de Investigación de la Universidad Libre, sede Cartagena, estudiantes de octavo semestre de la Facultad de Derecho, bajo la tutoría del docente Haroldo Ramírez. karen-morenov@unilibre.edu.co mariaj-gutierrezl@unilibre.edu.co

ized territorial inspection and surveillance, providing the Ministry of Labor with an emergency administrative precautionary power to issue orders for immediate compliance, which not only acts as a preventive shield against irremediable damage, but also aligns with the conventionality standards of the InterAmerican Commission on Human Rights CIDH. This capacity for intervention, which modernizes the inspection and provides the Labor Inspectors with an administrative precautionary power of urgency, allowing the issuance of orders of Immediate Compliance to stop violations that, if you wait for a court ruling, would make the protection of the right harmless. In this way, the Ministry of Labor in Colombia should not act only as an administrative entity, but as the main guarantor of the fundamental minimum principles enshrined in article 53 of the Political Constitution. Its primary objective is to safeguard job stability and full respect for substantive rights. In this context, the function of the Ministry is deployed through preventive and coercive powers that allow early intervention in the face of the imminence of damage. In this context, the synergy between these assurance powers and the strengthening of alternative MASC conflict resolution mechanisms based on a culture of employee empowerment and legal education, is imperative to prevent the insolvency of the employer or procedural delay from converting fundamental rights into mere expectations, thus consolidating real, prompt and effective protection.

KEYWORDS

Surveillance, precautionary measures, employment, guarantees, job stability.

INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Trabajo en Colombia, cuya génesis institucional se remonta a 1938 y cuya estructura fue modernizada por la Ley 1444 de 2011[2], ejerce una función protectora esencial que trasciende la mera vigilancia para convertirse en un actor determinante de la estabilidad laboral y el trabajo digno, conforme a los estándares de la OIT y el artículo 53 superior. Bajo el principio de colaboración armónica de las ramas del poder público artículo 113 de la Constitución Política, la entidad despliega sus facultades preventivas y coactivas consagradas en la Ley 1610 de 2013[3] y el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo para salvaguardar tanto derechos individuales como colectivos, incluyendo la libertad sindical. No obstante, la arquitectura de esta protección ha sido robustecida con la reciente **Ley 2452 de** y **2025**[4], la cual redefine la eficacia administrativa al dotar a los Inspectores de Trabajo de un poder cautelar de urgencia que permite la emisión de órdenes de cumplimiento inmediato ante riesgos inminentes de perjuicio irremediable.

Esta innovación legislativa permite que el Ministerio no solo actúe como un ente sancionador, sino como una autoridad con capacidad de dictar medidas de protección que, al operar en una zona de convergencia entre lo administrativo y lo jurisdiccional, facilitan la aplicación de medidas cautelares incluso antes de la judicialización del conflicto; con ello, se logra una descongestión real del aparato estatal y se garantiza que la defensa de las prestaciones sociales y garantías del trabajador sea una realidad palpable, oportuna y ajustada a la necesidad de proteger el mínimo vital en situaciones de vulnerabilidad manifiesta.

PLANTEAMENTO DEL PROBLEMA

La función jurisdiccional en el ordenamiento colombiano, tradicionalmente reservada a jueces y tribunales para la emisión de providencias con fuerza de cosa juzgada, se encuentra hoy en un proceso de hibridación con la potestad administrativa del Ministerio del Trabajo, fundamentado en el principio de colaboración armónica (Art. 113 C.P.) para garantizar la eficacia del derecho sustancial sobre las formas

2 La Ley 1444 de 2011 se refiere a varios aspectos relacionados con la reorganización de algunos ministerios y la creación de entidades en Colombia.

3 El artículo 3 de la Ley 1610 de 2013 establece las funciones principales de las Inspecciones del Trabajo y Seguridad Social en Colombia.

4Es la reforma laboral integral en Colombia que modifica el Código de procedimiento laboral del trabajo y seguridad social.

procesales. Esta convergencia técnica permite que los inspectores de trabajo, en el ejercicio de sus labores de inspección, vigilancia y control, desplieguen medidas preventivas que actúan como una "tutela de urgencia" ante situaciones de vulnerabilidad manifiesta, tal como se ilustró en el precedente administrativo del Auto No. 28 de 2024 (caso General Motors Colmotores S.A.S.), donde la intervención ministerial frente a despidos colectivos no autorizados y cierres de planta de facto sirvió para preservar el *status quo* laboral y proteger el mínimo vital de los operarios. No obstante, este escenario se ha complejizado y fortalecido con la entrada en vigor de la Ley 2452 de 2025 la cual introduce un cambio de paradigma al otorgar a la administración un "poder cautelar administrativo de urgencia" con capacidad de emitir órdenes de cumplimiento inmediato que gozan de presunción de legalidad y ejecutoriedad. En consecuencia, emerge como el gran problema jurídico contemporáneo la necesidad de delimitar las fronteras competenciales entre estas nuevas medidas administrativas y las cautelares innominadas de la justicia ordinaria (Art. 590 CGP), analizando si la Ley 2452 de 2025 logra resolver la dicotomía entre la celeridad administrativa y el rigor del debido proceso, o si la superposición de funciones genera una inseguridad jurídica que podría afectar la eficacia de la protección; por tanto, este estudio se propone determinar si esta "tutela administrativa reforzada" constituye la herramienta definitiva para la descongestión judicial o si requiere de un control de convencionalidad más estricto bajo los estándares de la CIDH para asegurar un entorno laboral que sea, simultáneamente, íntegro, proporcional y respetuoso de la seguridad jurídica para todos los actores del mercado**.**

MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de la presente investigación, se ha optado por un método **teórico-jurídico, documental y cualitativo**, sustentado en una óptica dogmática y filosófica del derecho. Este enfoque permite analizar el problema de investigación no solo como un fenómeno normativo, sino como una realidad social que requiere de la integración de teorías clásicas, doctrina contemporánea y una jurisprudencia evolutiva. El objetivo central de este segmento es fundamentar la necesidad imperativa de una protección sólida para el trabajador durante el trámite procesal, entendiendo que el derecho al trabajo es el eje sobre el cual orbita la dignidad humana en el Estado Social de Derecho.

Para cumplir con el objetivo trazado en esta investigación es menester tener un concepto claro de "trabajo", así las cosas, el filósofo Karl Marx propone una dimensión dual para la comprensión de este, existe un trabajo abstracto como algo socialmente necesario, creador de valor de cambio, y el trabajo útil para el cuál afirmó que:

> *"Como creador de valores de uso, es decir como trabajo útil, el trabajo es, por tanto, condición de vida del hombre, y condición independiente de todas las formas de sociedad, una necesidad perenne y natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana" (Marx, 1975).*[5]

Esta visión humanista se complementa con la perspectiva económica de **Adam Smith**, quien identifica al trabajo como la medida real del valor de cambio de todos los bienes y el motor de la riqueza de las naciones (Smith, 1958).

Sin embargo, dado que la relación laboral es intrínsecamente asimétrica, surge la necesidad de un marco normativo de resguardo que impida que el paso del tiempo durante un litigio anule el derecho sustancial. Aquí es donde cobran relevancia las **medidas cautelares**. La **Corte Constitucional en Sentencia C-379/04** las define como instrumentos provisionales destinados a proteger la integridad de un derecho controvertido, garantizando que la decisión final sea materialmente ejecutable y no se convierta en un fallo ilusorio. Esta necesidad de anticipación encuentra sustento en la teoría de **Piero Calamandrei**, quien sostiene que la medida cautelar es una decisión anticipada y provisional cuya finalidad es

5 Marx, K. (1975). El Capital: Crítica de la economía política. En K. Marx. México: Fondo de Cultura Económica.

neutralizar el peligro de la demora (*periculum in mora*) inherente al proceso ordinario. En concordancia, **Hernando Devís Echandía** precisa que la medida cautelar es el derecho a iniciar un procedimiento de aseguramiento para la satisfacción del derecho material (Echandía, 2008).[6] En la actualidad, esta arquitectura de protección ha alcanzado un nuevo nivel de eficacia con la nueva reforma. Esta norma no solo reafirma las teorías de Calamandrei sobre la urgencia, sino que traslada la operatividad de la cautela al ámbito administrativo a través del Ministerio del Trabajo. La Ley 2452 de 2025 dota a los inspectores de la facultad de emitir órdenes de cumplimiento inmediato, materializando la "función preventiva" que la doctrina clásica reclamaba. Así, la investigación propone que la protección del trabajador en 2026 ya no depende exclusivamente de un juez, sino de un sistema integrado donde la administración, empoderada por el nuevo marco legal, actúa como un guardián preventivo que asegura que el intercambio orgánico del que hablaba Marx no sea vulnerado por la insolvencia o la arbitrariedad del empleador durante la espera del fallo judicial.

1. EL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD Y LA PROTECCIÓN CAUTELAR: ESTÁNDARES DE LA CIDH Y EL RÉGIMEN PROCESAL INTERNO

Naturaleza y Funciones de las Medidas Cautelares en el Sistema Interamericano

El mecanismo de medidas cautelares, previsto en el **artículo 25 del Reglamento de la CIDH**, constituye una herramienta de tutela urgente ante situaciones de gravedad que amenacen con causar daños irreparables. La Comisión, motu proprio o a petición de parte, posee la facultad de instar a los Estados a adoptar disposiciones de protección que no implican un prejuzgamiento sobre el fondo del asunto, pero que aseguran la eficacia de los instrumentos interamericanos. Desde la reforma del 1 de agosto de 2013, estas decisiones se emiten mediante resoluciones fundamentadas, habiendo protegido en las últimas décadas a grupos de especial vulnerabilidad, tales como sindicalistas, defensores de derechos humanos y minorías étnicas.

Función Cautelar: Orientada a preservar la materia del litigio ante la CIDH, impidiendo que actos administrativos o judiciales tornen ineficaz una eventual decisión de fondo (ej. la suspensión de una orden de extradición o de una pena de muerte).

Función Tutelar: Dirigida a proteger la vida e integridad personal de manera independiente a la existencia de un caso contencioso previo, abarcando desde el acceso a tratamientos médicos hasta el cese de hostigamientos derivados de la afiliación sindical del beneficiario.

Taxonomía de las Medidas Cautelares en el Derecho Laboral Colombiano

En el escenario procesal nacional, la efectividad del derecho sustancial depende de la capacidad de aseguramiento del juez. Aquí, la doctrina distingue dos categorías fundamentales:

a. **De Derecho Positivo:** Estas medidas gozan de una tipicidad legal estricta, lo que brinda seguridad jurídica al estar sujetas a requisitos taxativos. Entre las más recurrentes se encuentran.
b. **De Poder Cautelar Genérico:** Su validez emana del **artículo 590 del Código General del Proceso (CGP)**, aplicable por analogía al proceso laboral. El juez, dotado de un poder discrecional pero reglado, puede decretar cualquier medida que considere idónea para proteger el derecho, siempre que el solicitante acredite la **legitimación, el interés actual, el *periculum in mora*** y, especialmente, la **apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*)**. Estas medidas ofrecen la flexibilidad necesaria para adaptarse a las particularidades del caso, permitiendo incluso decretos de oficio cuando existe un peligro inminente para la vida, la salud o para evitar actos de represalia o destrucción de material probatorio por parte del empleador.

6 Echandía, H. D. (2008). Manual de las obligaciones. En H. D. Echandía. Chile: Temis.

La eficacia de estas figuras se ve potenciada por la **Ley 2452 de 2025**, la cual extiende este poder cautelar a la función administrativa del Ministerio del Trabajo. Esta ley faculta a los inspectores para emitir órdenes de cumplimiento inmediato que funcionan como cautelares administrativas, permitiendo una intervención inmediata antes de la judicialización. La correcta articulación entre las medidas jurisdiccionales (nominadas e innominadas) y esta nueva potestad administrativa resulta esencial para garantizar la tutela judicial efectiva, evitando que la asimetría propia de la relación laboral convierta los derechos del trabajador en simples declaraciones retóricas carentes de ejecución real.

Las medidas cautelares en el ordenamiento laboral colombiano constituyen un pilar fundamental para la tutela judicial efectiva, pues actúan como instrumentos provisorios destinados a evitar que los derechos de los trabajadores se conviertan en meras expectativas frente a actos dilatorios, defraudatorios o de insolvencia por parte de los empleadores. En este escenario, aunque tradicionalmente el Ministerio del Trabajo se ha centrado en procesos administrativos sancionatorios con capacidad de imponer multas o cierres temporales, la arquitectura de protección se ha robustecido, la cual otorga una mayor celeridad a las funciones preventivas de los inspectores, permitiendo una articulación más eficiente con el aparato judicial para solicitar embargos preventivos, reinstalaciones o suspensiones provisionales que aseguren la integridad del derecho en litigio. Esta protección se complementa con la aplicación de medidas cautelares innominadas que, al amparo de la teoría general del proceso y los estándares de convencionalidad de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), permiten salvaguardar a personas en situaciones graves y urgentes de sufrir daños irreparables; por tanto, la integración de estas herramientas desde la inspección administrativa hasta el poder cautelar genérico del juez garantiza que la justicia laboral no sea solo nominal, sino una realidad material que protege la dignidad y el mínimo vital del trabajador durante toda la duración del conflicto.

2. JURISPRUDENCIA O SUSTENTACIÓN EN MATERIA DE MEDIDAS CAUTELARES A NIIVEL LABORAL.

El marco jurisprudencial en Colombia ha consolidado una línea de protección progresiva que reconoce la naturaleza alimentaria y fundamental de los créditos laborales, superando la visión restrictiva del proceso mediante la aplicación analógica de las medidas cautelares innominadas.

A través de pronunciamientos hito como la **Sentencia C-043/21[7] de la Corte Constitucional** y las **Sentencias STC 87427[8] y 89687 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia**, se ha condicionado la exequibilidad del artículo 37A de la Ley 712 de 2001 para permitir que los jueces ordenen cauciones y medidas preventivas basadas en el artículo 590 del Código General del Proceso, garantizando así que la asimetría económica no se traduzca en una impunidad procesal.

Esta necesidad de aseguramiento se vuelve imperativa ante realidades estadísticas donde apenas el 50% de las sentencias favorables logran materializarse en pagos efectivos, riesgo que la reciente ley busca mitigar al fortalecer el poder cautelar administrativo del Ministerio del Trabajo; por tanto, la integración de esta nueva normativa con la sólida base jurisprudencial existente permite que el sistema jurídico no solo declare derechos, sino que asegure su ejecución material, protegiendo al trabajador de actos de insolvencia o defraudación y consolidando la tutela judicial efectiva como una garantía real

7 Se refiere a un proceso laboral en el cual se aplicaron medidas cautelares innominadas. Estas medidas se utilizaron por analogía con las del proceso civil, ya que el legislador consideró que son idóneas y eficaces para prevenir daños y garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores.

8 Se aplicaron medidas cautelares innominadas en un proceso laboral. La Corte Constitucional, considerando el principio de igualdad, determinó que en el proceso ordinario laboral es viable ordenar estas medidas previstas en el artículo 590, numeral 1, literal "c" del Código General del Proceso. Esto condicionó la exequibilidad del artículo 37A de la Ley 712 de 2001, que modificó el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social. Estas medidas contribuyen a proteger los derechos de los trabajadores y garantizar la eficacia de la sentencia definitiva.

frente a la mora y la elusión de responsabilidades patronales.

3. EL MINISTERIO DE TRABAJO EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES

En el marco del derecho laboral colombiano, el Ministerio del Trabajo se erige como el principal garante de la formalización y protección del empleo, enfrentando el desafío crítico de identificar mecanismos idóneos para mitigar vulneraciones como el acoso laboral o *mobbing*, conducta que la Ley 1010 de 2006 define como todo comportamiento persistente y demostrable encaminado a infundir intimidación o inducir la renuncia, y que hoy se ve reforzada por los estándares internacionales del Convenio 190 de la OIT. A pesar de que esta normativa establece un fuero de estabilidad laboral de seis meses para quienes denuncian formalmente ante los jueces del trabajo o el Ministerio Público, la realidad empírica revela que el desconocimiento normativo y el temor al despido impiden la cristalización de esta protección, surge entonces la necesidad imperativa de integrar el "poder cautelar genérico" en los procesos laborales. Este poder, que permite el decreto de medidas cautelares innominadas bajo el rigor del artículo 590 del Código General del Proceso y la reciente ley, faculta a la autoridad tanto judicial como administrativa para dictar órdenes preventivas que no están taxativamente en la ley, pero que resultan imprescindibles para neutralizar el *periculum in mora* y salvaguardar la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*). De este modo, la implementación de estas cautelas atípicas, guiadas por criterios de necesidad, efectividad y proporcionalidad, permite que el sistema jurídico trascienda la sanción *ex post* y actúe de manera preventiva, evitando que situaciones de hostigamiento deriven en despidos indirectos o daños psicológicos irreparables, garantizando que el Ministerio del Trabajo, empoderado por el nuevo marco legal de 2025, cumpla su función de control y vigilancia con herramientas reales que aseguren la ejecución material de las sentencias y la integridad del trabajador como sujeto de especial protección constitucional.

4. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

La promulgación de la Constitución Política de 1991 marcó un hito sin precedentes en la historia jurídica de Colombia, al transitar hacia un Estado Social de Derecho cuya piedra angular es la dignidad humana y la protección de los derechos fundamentales, tanto individuales como colectivos. Este nuevo ordenamiento no solo dotó a los ciudadanos de herramientas de defensa como la acción de tutela, sino que buscó fortalecer la independencia judicial y garantizar un acceso efectivo a la administración de justicia (Art. 229 C.P.).

Sin embargo, a más de tres décadas de este mandato constitucional, la justicia en Colombia atraviesa una crisis estructural que amenaza la estabilidad democrática. El derecho de acceso a la justicia se ha visto reducido, en muchos casos, a una posibilidad formal de acudir ante los órganos estatales, pero carente de una respuesta material oportuna. La ineficacia, el vencimiento crónico de los términos y la mora judicial han erosionado la confianza ciudadana, creando un escenario donde el caos social y la justicia por mano propia amenazan con prevalecer sobre la razón y la norma.

La crisis no responde a una causa única, sino a una convergencia de patologías institucionales. Entre los factores más críticos se encuentran:

a. **Hiperinflación Normativa:** La proliferación desordenada de leyes y decretos genera inseguridad jurídica y una carga interpretativa excesiva para los jueces.
b. **Déficit de Gestión y Desactualización Tecnológica:** El modelo de justicia "escritural" y la falta de planes de acción estratégicos han impedido que el aparato judicial responda a la demanda actual.
c. **Corrupción y Politización:** Fenómenos externos que impactan negativamente en la calidad y cobertura de los servicios públicos de justicia.

Este panorama implica un reto ineludible: transformar la administración de justicia para que deje de ser un cúmulo de procesos sin trámite y se convierta en un servicio eficiente que resuelva oportunamente los conflictos, haciendo exigibles las obligaciones y responsabilidades de todos los actores sociales.

Como respuesta a la congestión del aparato jurisdiccional, han surgido los MASC (Conciliación, Mediación y Arbitraje) como válvulas de escape necesarias para el sistema. Estos mecanismos, fundamentados en la autonomía de la voluntad y el diálogo, permiten que las partes involucradas en una disputa siempre que se trate de derechos desistibles y conciliables puedan llegar a soluciones eficaces sin agotar la litis.
La justicia formal, caracterizada por su estructura jerárquica y el poder del juez para crear o extinguir derechos mediante sentencias, debe hoy coexistir con esta "justicia alternativa". Mientras el juez impone la ley de manera certera, los intermediarios de los MASC (conciliadores o mediadores) facilitan espacios pacíficos que optimizan el tiempo de respuesta y reducen los costos emocionales y financieros del litigio.

En el ámbito laboral, las interacciones humanas dentro de las organizaciones son inherentemente complejas. La relación entre compañeros, sindicatos, empleadores y el Estado genera escenarios donde el conflicto suele nacer de decisiones unilaterales. Ejemplos de esto son las huelgas intempestivas o la fijación administrativa del salario mínimo sin el consenso de las partes.

Sin embargo, el derecho laboral moderno promueve interacciones bilaterales (empleador-trabajador) y tripartitas (Estado-empleadores-trabajadores). Cuando el consenso falla, la intervención de un tercero se vuelve vital. Aquí, la colaboración de las secretarías de trabajo y los centros de conciliación debe regirse por una imparcialidad absoluta para evitar el favorecimiento de alguna de las partes, asegurando que el equilibrio de la relación laboral no se rompa durante la negociación.

Nadie discute que la sociedad colombiana ha cambiado profundamente en la última década. Por consiguiente, es razonable que las ordenanzas gubernamentales evolucionen hacia un modelo de Gestión por Procesos. No basta con tener jueces; se requiere que estos cuenten con habilidades y competencias para rediseñar y reestructurar la rutina de trabajo judicial.

En este contexto, la entrada en vigor de la Ley 2452 de 2025 surge como una respuesta estratégica. Al fortalecer la función preventiva y dotar al Ministerio del Trabajo de un poder cautelar administrativo de urgencia, esta ley permite una "descongestión inteligente". Al resolver vulneraciones de manera administrativa e inmediata, se evita que miles de casos lleguen a los despachos judiciales, permitiendo que los jueces se concentren en los asuntos de mayor complejidad jurídica.

La crisis de la justicia colombiana no se resuelve únicamente con más leyes, sino con una reingeniería total de sus procesos. La integración de los MASC, el fortalecimiento de la función administrativa bajo el marco de la Ley 2452 de 2025 y la profesionalización de la gestión judicial son los pilares para recuperar la confianza ciudadana. Solo así, mediante la razón sobre la fuerza y la eficacia sobre el trámite, lograremos que el Estado Social de Derecho deje de ser una utopía constitucional para convertirse en la realidad de cada trabajador y ciudadano en Colombia.

CONCLUSIÓN

A lo largo de este extenso y riguroso análisis, se ha logrado determinar con absoluta claridad que las medidas cautelares en el escenario laboral colombiano no constituyen meros accesorios adjetivos de la litis, sino que se erigen como auténticos pilares de resistencia frente a la asimetría intrínseca de la relación de trabajo, operando como garantías sustanciales que transmutan la protección constitucional de una aspiración retórica a una realidad material tangible, especialmente en un contexto donde la eficacia del sistema se mide por su capacidad para neutralizar daños irreparables antes de que la mora

judicial los consolide de forma irreversible. Esta investigación ha permitido colegir que la distinción entre medidas nominadas e innominadas es el reflejo de una transición hacia un DERECHO PROCESAL DE RESULTADOS.

Ley 2452 de 2025, es una normativa que representa el clímax de esta evolución al desplazar la frontera de la protección hacia la esfera administrativa del Ministerio del Trabajo, dotando a los inspectores de la facultad de emitir órdenes de cumplimiento inmediato que funcionan como cautelas de urgencia ante el acoso laboral, la discriminación sistemática o las maniobras de despatrimonialización patronal que históricamente han dejado al trabajador con sentencias favorables pero carentes de recaudo efectivo.

Es imperativo resaltar que el rol del juez y de la autoridad administrativa en este nuevo paradigma exige una ponderación ética y jurídica sin precedentes, donde criterios como el *fumus boni iuris* y el *periculum in mora* deben aplicarse bajo una óptica de justicia social, reconociendo que cada decisión que suspende un despido arbitrario o asegura un crédito alimentario está previniendo el colapso del mínimo vital del trabajador; sin embargo, esta arquitectura institucional no sería completa sin la integración de los estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, pues la función tutelar de la CIDH ofrece una red de seguridad última que obliga al Estado colombiano a armonizar su derecho interno con el bloque de constitucionalidad, asegurando que ni la soberanía administrativa ni la discrecionalidad judicial se aparten del respeto sagrado a la dignidad humana.

Además, el estudio arroja que la verdadera eficacia de la justicia laboral no reside exclusivamente en la coerción, sino en la capacidad de sanar el tejido social mediante la justicia restaurativa y el empoderamiento de las bases trabajadoras a través de la educación continua, puesto que un trabajador que conoce sus derechos y un sindicato que actúa como veedor del debido proceso son los mejores antídotos contra el *mobbing* y la arbitrariedad, permitiendo que la resolución alternativa de conflictos (MASC) florezca en un entorno de buena fe y no de sumisión estratégica.

Por consiguiente, la implementación de la reforma, sumada a la sólida doctrina jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, nos sitúa en un momento histórico donde el derecho laboral deja de ser un campo de batalla de sumas cero para convertirse en un ecosistema de protección integral, donde cada medida cautelar decretada con proporcionalidad y cada denuncia respaldada por la institucionalidad tejen un futuro donde el trabajo no es solo una actividad de producción de riqueza bajo la lógica de Adam Smith o una necesidad orgánica según Karl Marx, sino la base de una sociedad justa, equitativa y plenamente democrática. Este nuevo modelo de gestión por procesos, que prioriza la prevención sobre la sanción tardía, garantiza que la celeridad administrativa y la rigurosidad judicial se funden para asegurar que ningún derecho se pierda en los laberintos de la burocracia, en la insolvencia fraudulenta o en la frialdad de los términos vencidos, asegurando que el acceso a la administración de justicia sea, por fin, una garantía de dignidad absoluta para todos los ciudadanos en el territorio nacional.

En definitiva, la protección de los derechos laborales en Colombia hoy se cimienta en una estructura dual y dinámica: por un lado, la firmeza de las medidas cautelares judiciales y administrativas que aseguran el resultado del proceso, y por otro, el fortalecimiento de la resolución alternativa de conflictos como vía hacia la paz social; la sinergia entre estas dos dimensiones es la única vía para que el derecho al trabajo sea una realidad palpable, protegida y respetada en todas las instancias de la vida nacional, consolidando un entorno laboral donde la justicia no llegue tarde, sino que actúe como un escudo presente y constante ante cualquier atisbo de arbitrariedad o injusticia. La mirada prospectiva hacia el futuro nos permite afirmar que Colombia cuenta ahora con un andamiaje legal capaz de enfrentar los desafíos de la economía global sin sacrificar los derechos del operario, marcando un precedente en la región sobre cómo la innovación legislativa y la sensibilidad jurisprudencial pue-

den salvar la brecha entre la norma escrita y la justicia material.

Sin embargo, las medidas cautelares y los mecanismos alternativos de resolución de conflictos no son la única respuesta para construir un entorno laboral más igualitario y recto en nuestra nación, se depende en gran medida de la concienciación y la participación de los propios trabajadores. La educación continua de los trabajadores, a través de talleres, charlas y materiales informativos, es valiosa para que conozcan sus derechos desde el primer día y se mantengan actualizados sobre las leyes laborales. La prevención y la resolución temprana de conflictos también son pilares esenciales para evitar que los problemas escalen a niveles que requieran medidas cautelares más drásticas.

¿Qué tal si pudiéramos ir más allá? Los empleados no son solo beneficiarios pasivos de las medidas cautelares. Es fundamental promover una cultura de empoderamiento entre los trabajadores para denunciar situaciones injustas. Los sindicatos y las redes de apoyo juegan un papel importante en este sentido, brindando acompañamiento y ampliando la voz de los trabajadores para denunciar situaciones arbitrarias. De otro modo, la justicia no solo debe castigar, sino también sanar, por lo que la implementación de programas de justicia restaurativa, como la mediación y la reconciliación, puede contribuir a reconstruir relaciones laborales dañadas y promover la convivencia pacífica en los entornos laborales.

En última instancia, la protección de los derechos laborales es una responsabilidad colectiva que recae sobre todos los actores de la sociedad colombiana. Empleadores, trabajadores, instituciones gubernamentales, organizaciones civiles y la sociedad en general deben asumir un compromiso activo con la promoción de la justicia laboral. Las medidas cautelares son herramientas poderosas, pero su efectividad depende de la voluntad colectiva de aplicarlas con integridad, compasión y responsabilidad.

Así, mientras avanzamos en este camino, recordemos que cada hilo que tejemos contribuye a la construcción de un futuro laboral más justo y equitativo en Colombia. Cada medida cautelar decretada, cada conversación educativa realizada, cada denuncia presentada y cada programa de justicia restaurativa implementado, fortalece el tejido de nuestra sociedad y nos acerca a un entorno laboral donde los derechos de todos los trabajadores sean plenamente respetados y garantizados.

En definitiva, el artículo evidencia que las medidas cautelares son herramientas indispensables para la protección de los derechos laborales en Colombia, pues su implementación efectiva y el fortalecimiento del sistema judicial bajo los criterios de las altas cortes permiten que la justicia y la equidad trasciendan el papel. Al integrar el compromiso firme de las instituciones con la educación constante del trabajador, se garantiza que estas cautelas operen como un escudo real contra la arbitrariedad, consolidando un entorno laboral más seguro, justo y equitativo para todos los ciudadanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

"Anillo, S., & Arroyo, A. (2021). *La necesidad de implementar las medidas cautelares innominadas en el proceso ordinario laboral colombiano*. https://hdl.handle.net/10901/20685

"Auto 28 de 2024 -". 2024. Gov.co. el 15 de marzo de 2024. https://www.minambiente.gov.co/docum ento-normativa/auto-28-de-2024/.

Betancourt, Juan Carlos Fajardo, Edwin Emiro López Jurado, y Cristian Andrés Vásquez Sánchez. s/f. "EL PAPEL DE LAS MEDIDAS CAUTELARES INNOMINADAS EN EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO". Edu.co. https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/han dle/10901/22175/MD0017.pdf?sequence=1CisAllowed=y.

Congreso de la República de Colombia. (1950, 7 de junio). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No.27.622.http://www.secre-

tariasenado.gov. co/senado/basedoc/codigo_ sustantivo_trabaj o.html.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C – 039 de 2004. (M.P. Rodrigo Escobar Gil: enero 27 de 2004).

Cárdenas Rengifo, J. A., (2020). Análisis de las medidas cautelares en el Derecho Laboral, a la luz del Código General del Proceso. https://hdl.handle.net/10901/24396

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C – 039 de 2004. (M.P. Rodrigo Escobar Gil: enero 27 de 2004).

Congreso de Colombia. (2025). *Ley 2452 de 2025: Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Secretaría del Senado.https://www. secretariasenado.g ov.co/senado/basedoc/ley_2452_2025.h tml

Echeverry Lozano, C. J., & Molina Román, P. A. (2022). Efectividad de las medidas cautelares en los procesos laborales ordinarios. https://hdl.handle.net/10901/24655

González, Yessica Yineth Monsalve, y Brayan Andrés Romero Mendieta. s/f. "LAS MEDIDAS CAUTELARES DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN COLOMBIA".Edu.co.https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/28188/LAS%20MEDIDAS%20CAUTELARES%20DENTRO%20DEL%20PROCESO%20ORDINA RIO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

"La Teoría del Derecho en la obra de Piero Calamandrei. José L. Monereo Pérez y José A. Fernández Avilés". s/f.

Ugr.es. Consultado el 30 de juniode 2024. https://www.ugr.es/~redce/REDCE8/articulos/10PieroCalamandrei.htm.

"Ley 1010 de 2006 -Gestor Normativo". s/f. Gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/g estornormativo/norma.php?i=18843.

"Ley 712 de 2001 -Gestor Normativo". s/f. Gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5302.

"REPUBLICA DE COLOMBIA". s/f. Gov.co. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-039-04.htm.

https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-842112452.

"SENTENCIA de Corte Suprema de Justicia - SALA DE CASACIÓN LABORAL no T 89687 del 19-08-2020". s/f.

https://vlex.com.co/vid/sentencia-corte-suprema-justicia-847850907.

Reyes-Sinisterra, C. C. (2016). Anticipatory precautionary measures and innominate in the arbitration process in Colombia | Las medidas cautelares anticipatorias e innominadas en el proceso arbitral en Colombia. Vniversitas, 65(132), 15–47. https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj132. mcai

Selva Anabella Klett Fernández. Las medidas cautelares innominadas en el Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay. En: XXXIV Congreso Colombiano de Derecho Procesal, Bogotá. Septiembre de 2013. At. 996

"SENTENCIA de Corte Suprema de Justicia - SALA DE CASACIÓN LABORAL no T 87427 del 20-01-2020". s/f.