

**Análisis de la selección oficiosa de Sentencias para su juzgamiento en Casación
Laboral**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Jurídicas
Derecho

Silvia Marcela Plata Castillo
Proyecto de Investigación
2026

Dedicatoria

Este trabajo primero que todo se lo quiero a dedicar, a mi mami, quien siempre me ha acompañado en cada paso y regañado en otros cuantos, su apoyo ha sido y será fundamental en todo momento.

También se lo quiero dedicar a mi papá, que con su ejemplo ayuda a mi crecimiento personal y profesional, también por su paciencia y fortaleza en cada paso que doy.

Y por último pero no menos importante a mi lindo perrito Dante, que es una compañía y motivación para seguir adelante, que me ayuda en los momentos de estrés y baja energía, siempre recomendando tener cuatro patitas y una colita en movimiento para los días difíciles.

Agradecimientos

Por otro lado, quiero expresar mi más sincero agradecimiento al director del semillero de investigación al que pertenezco, LITIGIUM, el Dr. Edward Fabián Ospina Torres, por su orientación, compromiso y sobre todo el constante acompañamiento durante el desarrollo de este proceso de investigación, resolviendo todas las dudas una y otra vez, sobre todo con mucha paciencia, también agradecerle por fomentar tantos espacios académicos que fortalecen la formación jurídica, el pensamiento crítico y el desarrollo profesional.

De igual manera, agradezco a la secretaria del semillero, Olga Ortiz, siempre por su disposición, apoyo y colaboración permanente en todas las actividades académicas e inclusive en otras áreas fuera del semillero, es gratificante saber que se puede contar con personas como ella dentro de la universidad.

Extiendo también mi gratitud a la Universidad Remington, por brindarme las herramientas académicas y el entorno adecuado para el desarrollo de esta investigación.

Así mismo, quiero reconocer el acompañamiento del docente Santiago Agudelo Taborda, quien soluciona de manera muy ágil y pertinente cualquier duda y resuelve cualquier obstáculo que pueda surgir en el camino.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron al desarrollo de este trabajo y al fortalecimiento de mi formación profesional.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	5
Palabras clave.....	5
Introducción, Marco teórico o de referencia.....	6
Planteamiento del problema y justificación.....	8
Objetivo General.....	9
Objetivos específicos.....	9
Metodología.....	10
Resultados y discusión.....	12
Conclusiones.....	24
Referencias.....	26

Resumen

La presente investigación analiza la figura de la selección oficiosa de sentencias en el recurso extraordinario de casación laboral en Colombia, incorporada por la Ley 2452 de 2025, con el propósito de examinar sus fundamentos normativos, los criterios que orientan su aplicación y su impacto en el sistema judicial. El problema de investigación se centra en la ausencia de criterios claros y específicos que regulen el ejercicio de esta facultad por parte de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, lo que genera incertidumbre en torno a la seguridad jurídica y la transparencia en la administración de justicia.

Este estudio se desarrolla bajo un enfoque cualitativo y un alcance analítico, centrándose en las regulaciones legales. Esta investigación se realizó para analizar cómo se interpretaron los artículos 239 y 240 del Código Procesal Laboral y de Seguridad Social a través de un margen regulatorio, mediante la aplicación de análisis dogmático-legales y hermenéuticos, donde se desglosó la doctrina especializada para averiguar cómo la selección oficiosa afectaría el marco legal vigente.

Los resultados muestran que esta figura representa no solo un cambio de procedimiento, sino un cambio estructural, también otorga a la Corte Suprema un papel en la defensa de los derechos fundamentales y en la unificación de criterios. Sin embargo, el análisis también revela una preocupación oculta: la falta de claridad en los parámetros de selección de sentencias. Esta incertidumbre normativa puede resultar en el ejercicio de demasiada discrecionalidad lo que podría comprometer la seguridad jurídica. Por lo tanto, y aunque la selección oficiosa rejuvenece el sistema, su éxito depende de una motivación judicial efectiva y de la redacción de reglas claras, precisas y transparentes para frenar la arbitrariedad en la concesión del acceso a la apelación.

Palabras clave

- Casación
- Selección Oficiosa
- Derecho Laboral
- Control de legalidad
- Unificación jurisprudencial

Introducción

En el contexto jurídico colombiano, el recurso extraordinario de casación laboral no es una mera disputa fáctica, sino un dispositivo técnico finamente ajustado cuyos tres ejes transversales de convergencia que son: la unificación de la jurisprudencia, el control de la legalidad y los derechos constitucionales en la práctica, lo llevan al núcleo de un instrumento técnico.

En esta perspectiva, por lo tanto, va más allá de una mera revisión de fallos y, en cambio, asegura un papel como guardián de la protección judicial efectiva, lo que significa que el contenido de la ley debe prevalecer sobre los excesos manifiestos del ritual (Jiménez Díaz, 2019).

Sin embargo, este panorama tradicional experimenta una ruptura significativa con la reciente promulgación de la Ley 2452 de 2025. El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social introduce una figura disruptiva: la casación por selección oficiosa. Esta modalidad faculta a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema para intervenir directamente en asuntos de trascendencia jurídica, incluso ante la ausencia de un recurso formalmente interpuesto por los sujetos procesales (Congreso de la República de Colombia, 2025), lo que supone un cambio de paradigma en la administración de justicia laboral.

Casación dispositiva o tradicional: promovida por las partes, con efectos reparadores sobre sus agravios.

Casación oficiosa o “pura”: puede iniciarse motu proprio por la Corte para proteger el orden público, unificar jurisprudencia o proteger derechos constitucionales, sin alterar directamente los derechos de las partes.

Esta modalidad no modifica la sentencia impugnada ni crea una nueva instancia, no altera los derechos reconocidos en la decisión y sus efectos son **prospectivos**, aplicables en casos futuros como doctrina jurisprudencial (Rodríguez Díaz, 2021).

Artículo 239 define el alcance del recurso, incluyendo que las sentencias de segunda instancia que no superen la cuantía mínima pueden ser seleccionadas de oficio para fines de regulación jurisprudencial y protección constitucional. El Artículo 240 regula el procedimiento de selección, exigiendo transparencia, publicidad y participación de las partes, con plazos y motivaciones específicas, y criterios objetivos para evaluar la conveniencia de su examen (Congreso de la República de Colombia, 2025)

Esto implica que la Corte debe motivar razonadamente cada selección, garantizando control y seguridad jurídica.

Villamil Portilla (2020) identifica cuatro hipótesis procesales en que podría aplicarse la casación oficiosa: (i) sin recurso interpuesto por las partes, (ii) con recurso interpuesto, pero sin demanda formal, (iii) con recurso admitido, pero con demanda formal defectuosa y (iv) con demanda admitida y rechazada en su sustancia, permitiendo la Corte revisar por causas no alegadas en la demanda.

Por su parte, Pérez Paternina (2022) destacan que esta figura flexibiliza el carácter técnico-del recurso, en aras de protección de derechos fundamentales y seguridad jurídica, sin perder su naturaleza extraordinaria.

También se ha destacado la existencia de un vacío normativo actual: si bien se reconoce la facultad de selección, aún existen dudas sobre los criterios de elección y su estandarización práctica (Pérez Paternina, 2022)

Desde la Constitución, los principios de legalidad, transparencia, seguridad jurídica y debido proceso están en juego cuando se confieren poderes de selección discrecional a una autoridad judicial.

La doctrina señala que, aunque esta facultad es una prerrogativa legítima de la Corte, requiere de estándares claros para evitar arbitrariedad y preservar la confianza de los ciudadanos en el sistema judicial (Rodríguez Díaz, 2021)

Planteamiento del problema.

La selección oficiosa de sentencias por parte de la Sala de Casación Laboral, que es una novedad introducida por el nuevo código procesal del trabajo y seguridad social y que entrara en vigencia el año próximo, está orientada a salvaguardar principios fundamentales del derecho, carece de una regulación detallada que establezca criterios claros y objetivos para su aplicación.

Esta ausencia de regulaciones claras y específicas provoca una discusión académica, no debido a la presencia de implementaciones prácticas, sino en cuanto a su alcance, lo que lleva a la incertidumbre legal, provocando la previsibilidad de las decisiones judiciales y la confianza de los ciudadanos en el sistema de justicia.

Por lo tanto, debemos encontrar los fundamentos legales y la línea jurisprudencial que sustentan el poder del proceso de selección oficiosa para forzar la casación laboral. Más que un cambio procesal, es un desafío a las garantías de legalidad, transparencia y certeza jurídica.

Por lo tanto, es necesario establecer y analizar: ¿Cuáles son los fundamentos legales que sustentan la facultad de selección oficiosa de sentencias en casación laboral, y cómo se puede garantizar que su aplicación respete los principios de legalidad, transparencia y seguridad jurídica? Además, desde una cuestión de materia surge también la pregunta: ¿cómo debería la Sala de Casación Laboral abordar la decisión de la Sentencia del Tribunal dada la ausencia de cargos específicos de violación de la Ley?

Es crucial analizar este poder de la Corte Suprema para poder comprender cómo este máximo tribunal se redefine como un mecanismo unificador de la doctrina y defensor de los derechos fundamentales. Esta investigación tiene como objetivo no solo revelar vacíos normativos, sino también proponer caminos que otorguen legitimidad al proceso, para reforzar la confianza en la justicia en un momento de transición normativa. También es importante que los informes digitales, así como las nuevas tecnologías, aseguren la transparencia y el acceso a la información.

Por último, existe una tensión económica y administrativa que esto crea que no puede ser descuidada. Mientras que la selección oficiosa de sentencias garantiza cierto alivio del desgaste del litigio excesivo, la realidad es que pone una cantidad sin precedentes de presión funcional sobre la Sala por su aparente alcance ilimitado, es decir, a medida que el alcance de la competencia crece más allá de los alegatos de las partes, equilibrar su nueva proactividad contra la capacidad operativa de sus oficinas se convierte en un desafío futuro para la Corte.

Objetivos

Objetivo General

Analizar la figura de la selección oficiosa de sentencias para su juzgamiento en casación laboral en Colombia, evaluando sus fundamentos legales, aplicación práctica y efectos en el sistema jurídico.

Objetivos específicos

1. Examinar el marco normativo que regula la facultad de selección oficiosa en casación laboral.
2. Identificar los criterios utilizados por la Sala de Casación Laboral para ejercer esta facultad y evaluar su consistencia y transparencia.
3. Describir el posible impacto de la selección oficiosa en la seguridad jurídica y la confianza en el sistema judicial.

Metodología

El enfoque metodológico seleccionado es de carácter cualitativo, como se hace frecuentemente en las disciplinas jurídicas, donde se pone menos énfasis en el cálculo numérico y más en una apreciación profunda de los conceptos implicados por las instituciones procesales. Este artículo explora la identificación de selección de sentencias de manera oficiosa en casación laboral, una teoría que redefine los límites del derecho procesal.

Como muestra de estudio se toma al continuo normativo que rige el recurso extraordinario de casación en Colombia. Sin embargo, dado que tales reformas son muy recientes, se utilizó una muestra deliberada y no probabilística para delimitar la selección de la ley (el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Ley 2452 de 2025), específicamente el análisis se realizó solo a los artículos 239 y 240. Por otro lado, dado que solo se explorará la norma, esta restricción permite investigar la norma en su totalidad sin descuidar su inserción en el sistema jurídico global.

Para descomponer esta nueva función de la Corte Suprema en sus elementos constitutivos, el estudio adoptó el enfoque dogmático-jurídico. También proporciona un medio para examinar la norma de manera sistémica, no como un mandato independiente, sino como parte del instrumento de la maquinaria del orden jurídico actual.

Como complemento, se utilizó una hermenéutica jurídica que consideró el objeto del procedimiento. Este enfoque permitió ir más allá de la Ley 2452 de 2025 para el contenido literal, relacionando sus disposiciones con prerrogativas de mayor orden como el debido proceso, la protección judicial efectiva y el principio de seguridad jurídica.

La investigación también fue reforzada por una robusta revisión documental, por un lado, los artículos 239 y 240 de la Ley 2452 de 2025 garantizando que el análisis comience desde el propósito del legislador, y por otro lado, una visión crítica de la doctrina especializada y artículos académicos recientes. Esta fase fue crucial para contrastar la teoría clásica de la casación con las nuevas tendencias de la magistratura.

Para el procesamiento de esta información se empleó el análisis de contenido para extraer categorías transversales como la "discrecionalidad judicial" y la "unificación de jurisprudencial". Asimismo, para dar claridad a la ruptura que supone esta figura, se incorporó un ejercicio comparativo funcional. En este punto, se confrontaron las estructuras de la casación dispositiva tradicional (basada en el ruego de las partes) frente a la nueva modalidad oficiosa, lo que permitió identificar tensiones operativas y cambios sustanciales en la finalidad del recurso extraordinario.

Dado que la Ley 2452 de 2025 es de reciente data y su implementación fáctica es incipiente, el alcance de este trabajo es eminentemente prospectivo. Mediante el análisis de diversas

posturas y la organización de los datos, se buscaron puntos de convergencia que permitieran proyectar los efectos a largo plazo de la ley.

Se priorizó una evaluación integral de cómo la proactividad de la Corte Suprema de Justicia se inserta en el actual modelo de justicia del trabajo, atendiendo a la coherencia del ordenamiento frente a posibles vacíos normativos detectados.

Finalmente, es imperativo precisar que la investigación mantiene un carácter estrictamente jurídico-teórico. En consecuencia, se prescinde de métodos empíricos o recolección de datos estadísticos, pues el fenómeno estudiado se encuentra en una etapa de desarrollo dogmático. Los hallazgos presentados se fundamentan, por tanto, en una interpretación normativa sólida que busca ofrecer una base argumentativa para futuros debates sobre la implementación de la selección oficiosa en el país.

Resultados y Discusión

1. Marco normativo que regula la facultad de selección oficiosa en casación laboral.

La transformación del rol de la Corte Suprema de Justicia, que se identificará cómo la facultad de selección oficiosa redefine el modelo técnico-rogado del recurso de casación laboral, dando lugar a una función más activa y unificadora por parte de la Corte Suprema de Justicia en el control de las decisiones judiciales.

El análisis del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social permitirá identificar posibles lineamientos interpretativos que orienten el desarrollo futuro de esta figura dentro del sistema procesal laboral colombiano.

La facultad de selección oficiosa en el recurso extraordinario de casación laboral encuentra su fundamento normativo en los artículos 239 y 240 de la ley 2452 de 2025 mediante la cual se expide el nuevo Código Procesal Del Trabajo y de seguridad social. Estas disposiciones introducen una innovación significativa dentro del sistema procesal laboral, al incorporar la modalidad de intervención de la Corte Suprema De Justicia que rompe con la tradición estrictamente rogada del recurso de casación.

En el modelo clásico, consolidado a partir de la ley 712 de 2001 y la práctica jurisprudencial de la sala de casación laboral, el acceso a la casación dependía exclusivamente de la iniciativa de las partes, las cuales debían presentar una demanda bien estructurada donde se proponga una sesuda argumentación jurídica o fáctica que demuestre el error en el que incurrió el juez de segundo piso, lo que convertía este recurso en un mecanismo formal y restringido.

En contraste con el nuevo marco normativo permite que la sala de casación laboral seleccione de manera oficiosa determinadas sentencias de segunda instancia para su revisión, incluso cuando no se haya interpuesto o admitido un recurso de casación en debida forma.

Esta facultad responde a una finalidad distinta a la del modelo tradicional, pues no se orienta exclusivamente a la resolución del conflicto entre las partes, sino al cumplimiento de funciones superiores del ordenamiento jurídico, como la unificación de la jurisprudencia, la garantía de los derechos constitucionales y el control de legalidad de las decisiones judiciales. En este sentido, la selección oficiosa se alinea con una concepción más amplia del papel de las altas cortes, en la que estas no solo resuelven controversias particulares, sino que también cumplen una función orientadora y correctiva del sistema jurídico.

Desde el punto de vista procedimental, el artículo 240 establece que la selección oficiosa debe estar sujeta a ciertas garantías mínimas, entre ellas la motivación de la decisión, el trámite y la posibilidad de intervención de las partes, buscando armonización en esta facultad siendo consecuente con los principios del debido proceso consagrados en el Artículo 29 de la constitución. Asimismo, la norma prevé que la selección debe obedecer a ciertos criterios objetivos relacionados con la relevancia jurídica del asunto, la necesidad de unificación jurisprudencial o la protección de derechos fundamentales, aunque dichos criterios no se encuentren desarrollados de manera exhaustiva.

En otras palabras, los académicos han señalado la ausencia de un desarrollo de parámetros detallado como uno de los principales problemas de la figura, debido a que permite al tribunal una brecha considerable de discreción en la selección de casos y aunque esta flexibilidad puede parecer eficiente cuando se presentan casos legales específicos, también puede presentar dificultades en cuanto a la certeza legal y la previsibilidad del sistema cuando no hay criterios claros y específicos.

Es esencial señalar que la aparición de la selección de oficio en casación laboral no ocurre como un acontecimiento milagroso que surge de la nada, sino que es el resultado de un cambio fundamental dentro de la estructura del derecho procesal moderno. La tendencia es mover la vocación previa de los altos tribunales, históricamente limitada a una revisión técnica, hacia una función mucho más trascendental: la de unificación doctrinal y garantes de la supremacía constitucional. Según esta definición, la Ley 2452 de 2025 representa una transición necesaria del formalismo estricto a un modelo de justicia funcional. Aquí, la eficacia del derecho sustantivo deja de ser un objetivo retórico y comienza con un eje que explica la intervención de la Corte, incluso de oficio.

Este cambio de paradigma está estrechamente arraigado en los mandatos del Artículo 229 de la Constitución Política. Al asegurar el acceso real a la administración de justicia, tanto el legislador como la jurisprudencia han comprendido que la técnica procesal no puede ser un obstáculo para la protección de los derechos fundamentales. De ahí que el principio de la sustancia sobre la forma (la directriz de nuestro Estado Social de Derecho) sirva como base de legitimidad para la selección de aquellos casos por la Sala de Casación Laboral que, por su relevancia legal, requieren un pronunciamiento que esté por encima del interés especial de las partes.

Desde esta perspectiva, la selección de oficio puede enmarcarse como un mecanismo que intenta superar las limitaciones del sistema convencional de casación que, debido a su alta tecnicidad, limitaba el acceso efectivo a este recurso y, en algunos casos, impedía la corrección de decisiones judiciales contrarias al orden legal.

De igual forma, es importante destacar que el marco normativo previsto en la Ley 2452 de 2025 introduce una dimensión adicional al control de legalidad ejercido por la Corte Suprema de Justicia, al permitirle actuar no solo como juez de los errores alegados por las partes, sino también como garante del orden jurídico en aquellos eventos en los que se identifiquen problemas estructurales en la interpretación o aplicación del derecho laboral.

Esta ampliación de competencias supone un cambio en la lógica tradicional del recurso, en la medida en que desplaza parcialmente el énfasis desde el interés individual de las partes hacia el interés general del sistema jurídico.

No obstante, esta evolución normativa también plantea la necesidad de armonizar la nueva facultad con los principios que rigen el debido proceso, en particular aquellos relacionados con la igualdad de las partes y el derecho de defensa.

En este sentido, la exigencia de motivación de las decisiones de selección y la posibilidad de intervención de los sujetos procesales durante el trámite adquieren especial relevancia, en tanto constituyen mecanismos de control frente al ejercicio de una potestad que, por su naturaleza, implica un margen de apreciación judicial significativo.

Finalmente, el análisis del marco normativo permite concluir que la selección oficiosa constituye una herramienta potencialmente valiosa para fortalecer la coherencia del ordenamiento jurídico laboral, pero su adecuada implementación dependerá del desarrollo de criterios interpretativos que delimiten su alcance y garanticen su aplicación conforme a los principios de legalidad, transparencia y control judicial.

Para un análisis más gráfico se presenta la siguiente tabla donde se sintetizan los principales elementos del marco normativo que se ha estado analizando manteniendo la relación con la selección oficiosa en el recurso de casación laboral, en donde se destaca sus fundamentos normativos, naturaleza del cambio, finalidades, el rol de la corte suprema de justicia, las garantías procesales, los principios constitucionales, los vacíos normativos, las implicaciones jurídicas, los principales retos identificados en su aplicación y su impacto estructural:

Categoría	Descripción	Fuente / Sustento	Implicación Jurídica
Fundamento normativo	Introducción de la selección oficiosa dentro del recurso de casación laboral	Ley 2452 de 2025 (arts. 239 y 240)	Permite a la Corte seleccionar sentencias sin solicitud de parte
Naturaleza del cambio	Paso de un modelo rogado y técnico a uno más flexible	Evolución del derecho procesal laboral	Amplía el rol de la Corte Suprema
Finalidad	Unificación jurisprudencial, control de legalidad y protección de derechos fundamentales	Norma doctrina	Refuerza función garantista del sistema judicial
Rol de la Corte Suprema	De juez de legalidad a actor activo en la orientación del sistema jurídico	Desarrollo normativo	Mayor intervención en decisiones judiciales
Garantías procesales	Motivación, publicidad y participación de las partes	Art. 240 Ley 2452 de 2025	Busca proteger el debido proceso
Principios constitucionales	Acceso a la justicia y prevalencia del derecho sustancial	Constitución Política (arts. 29 y 229)	Legitiman la figura dentro del ordenamiento jurídico

Vacíos normativos	Falta de criterios específicos y delimitados para la selección	Análisis doctrinal	Genera riesgos de discrecionalidad
Impacto estructural	Transformación del modelo de casación laboral	Interpretación sistemática	Cambio hacia un sistema más flexible y garantista

2. Criterios utilizados por la Sala de Casación Laboral para ejercer esta facultad y evaluar su consistencia y transparencia.

La necesidad de criterios transparentes para la selección judicial: La revisión normativa y doctrinal permitirá evidenciar la importancia de establecer criterios objetivos, verificables y de conocimiento público que orienten el ejercicio de la selección oficiosa por parte de la Corte Suprema de Justicia, con el fin de preservar la legitimidad institucional y evitar decisiones arbitrarias.

La facultad de selección oficiosa en casación laboral, prevista en los artículos 239 y 240 del nuevo código adjetivo del trabajo, plantea la necesidad de identificar los criterios que orientan a la sala de casación laboral de la corte suprema de justicia en el ejercicio de esta competencia excepcional.

Desde el punto de vista normativo, el legislador establece parámetros generales que justifican la selección, entre los cuales se destacan la relevancia jurídica del asunto encaminados a criterios objetivos y subjetivos, la necesidad de unificación jurisprudencial y la protección de derechos fundamentales. Sin embargo, estos criterios no se encuentran desarrollados de manera detallada o específica, lo que impide delimitar con precisión el alcance de la intervención oficiosa y las condiciones específicas bajo las cuales debe ejercerse, por lo que puede generar no solo vacíos sino dudas respecto a su ejecución.

Doctrinalmente, la selección discrecional de sentencias es más que un cambio procedimental; representa una transformación del proceso de apelación en un tipo de proceso de apelaciones enfocado en el interés del público general en lugar de la resolución de disputas entre las partes. Al hacerlo, Molina Monsalve (2025) sostiene que esta facultad permite a la Corte Suprema escuchar casos que, a pesar de no cumplir con el rigor técnico o las cantidades tradicionales, podrían tener un valor sustancial para los precedentes y también para la unidad de la jurisprudencia. Este método cambia el centro de gravedad de la apelación: el proceso de selección

deja de ser sobre satisfacer formas procedimentales e incorpora una evaluación del impacto legal y social de la decisión.

Pero estos estándares están tan abiertos a discusión y, por lo tanto, exigen un debate vigoroso aquí sobre su consistencia. Sin estándares estrictos, existe el peligro de que cierta discreción pueda resultar en diferentes interpretaciones de la importancia de un caso. A diferencia del esquema tradicional, bajo el cual la admisibilidad disfruta de reglas claras, el uso de factores discrecionales abre un margen de valor subjetivo para que la Sala pueda recurrir a ello, lo que puede hacer que las decisiones sean difíciles de predecir, afectando la seguridad jurídica.

Aquí es donde la transparencia entra como un contrapeso importante. Mientras que el sistema legal obliga a la publicidad y motivación en los tomadores de decisiones para hacerlos menos vulnerables a la arbitrariedad, la doctrina advierte que la motivación por sí sola no es suficiente. Para darle legitimidad a esta figura, la Corte debe establecer una construcción progresiva de estándares verificables de tal manera que los litigantes no solo sepan por qué son seleccionados, sino que también puedan predecir cómo se comportará la Corte bajo reglas establecidas. Dentro de este contexto, la publicidad de las decisiones y el acceso a la información jurisprudencial son cruciales en el control social y académico.

Aún queda por aclarar que la determinación de los criterios de selección no solo se refiere a un ejercicio de interpretación normativa, sino también a una evaluación del propósito perseguido por el legislador al introducir esta figura dentro del sistema procesal laboral.

Bajo esta lectura, la relevancia legal, la unificación de la doctrina y la protección de los derechos fundamentales no se tratan como constructos distintos, sino más bien como determinantes interdependientes que sustentan el papel extraordinario de la Corte en la promoción del interés general. Sin embargo, la doctrina está preocupada por la indeterminación de los conceptos. Esto es particularmente relevante en el caso de Colombia, donde estamos en la etapa fundacional de la selección discrecional y la falta de enfoques jurisprudenciales previos en la actualidad impide una sistematización clara de los motivos de admisión, representando una ruptura con otros sistemas donde la discreción ha sido progresivamente limitada.

Es aquí donde la motivación judicial se convierte en el verdadero escudo contra la arbitrariedad. Razonar la selección es más que un rito procedimental; es la puerta de entrada para convertir la discreción en transparencia donde los actores legales tienen los medios para analizar los criterios de la corte en cualquier conjunto de circunstancias. Esta labor pedagógica debe verse fortalecida por una infraestructura de información robusta, donde las relatorías y bases de datos jurisprudenciales no

solo publiciten el fallo, sino que faciliten un seguimiento crítico que ayude a consolidar estándares predecibles en el tiempo.

Finalmente, la consistencia de este modelo debe medirse bajo el mismo criterio de los principios constitucionales. La igualdad en la aplicación de la ley demanda que la selección oficiosa responda a criterios verificables, evitando que la facultad de la Sala de Casación Laboral devenga en tratamientos diferenciados sin justificación suficiente. En suma, el análisis del segundo objetivo revela que, si bien el legislador de la Ley 2452 de 2025 trazó una hoja de ruta, existen vacíos de concreción que solo podrán ser llenados por una Corte Suprema comprometida con la creación de estándares interpretativos que armonicen esta nueva potencia judicial con el debido proceso y la seguridad jurídica.

En este contexto, se hace necesario organizar y sintetizar los principales elementos identificados durante la investigación, con el propósito de facilitar su comprensión y resaltar su impacto dentro del sistema judicial. Por ello, en la siguiente tabla se presentan los criterios de selección oficiosa, junto con su sustento normativo o doctrinal y sus principales implicaciones jurídicas.

Categoría	Descripción	Fuente Sustento	Implicación Jurídica
Criterios normativos	Relevancia jurídica, unificación jurisprudencial y protección de derechos fundamentales	Ley 2452 de 2025 (arts. 239 y 240)	Orientan la selección de sentencias por parte de la Corte
Naturaleza de los criterios	Parámetros generales y no taxativos	Interpretación normativa	Generan amplitud en la aplicación de la figura
Finalidad de la selección	Construcción de precedentes y fortalecimiento del orden jurídico	Doctrina	Desplaza el enfoque del interés individual al interés general

Flexibilización del recurso	Superación del modelo estrictamente técnico y rogado	Doctrina procesal	Amplía el acceso a la casación
Discrecionalidad judicial	Margen de valoración en la selección de casos	Análisis doctrinal	Puede generar falta de uniformidad en decisiones
Consistencia	Dificultad para identificar criterios uniformes de aplicación	Falta de desarrollo jurisprudencial	Afecta la predictibilidad del sistema
Transparencia	Exigencia de motivación y publicidad en las decisiones	Art. 240 Ley 2452 de 2025	Permite control sobre la actuación judicial
Motivación judicial	Justificación de las decisiones de selección	Principio de debido proceso	Limita la arbitrariedad
Acceso a la información	Publicidad de decisiones y uso de relatorías	Práctica judicial	Facilita control académico y social
Vacíos normativos	Ausencia de criterios específicos y desarrollados	Doctrina	Requiere desarrollo jurisprudencial futuro

3. Posible impacto de la selección oficiosa en la seguridad jurídica y la confianza en el sistema judicial.

El análisis de la selección oficiosa permite anticipar una transformación profunda en la arquitectura del sistema judicial colombiano. Esta figura no solo altera el trámite del recurso, sino que redefine la misión de la Corte Suprema de Justicia. En un primer plano, los efectos positivos son evidentes: la facultad de intervenir de oficio en decisiones de segunda instancia potencia la función unificadora del tribunal, permitiendo que la interpretación del derecho laboral no dependa del rigor técnico de un abogado o de la capacidad económica de una parte para sustentar un recurso complejo. Esto fortalece el principio de igualdad, asegurando que casos con idéntica relevancia jurídica reciban un tratamiento simétrico por parte del máximo juez de la especialidad.

Pero esta "herramienta de cirugía legal de alta precisión" introduce fricciones operativas que no pueden ser ignoradas.

El desafío más inmediato es el riesgo de sobrecarga funcional de la Corte. Al romper la naturaleza rogada del recurso, la Sala de Casación Laboral asume una responsabilidad vigilante sobre un espectro mucho más amplio de sentencias. Si la selección no se realiza bajo parámetros de extrema claridad, el Tribunal corre el riesgo de verse colapsado, lo que contrario a lo que se quiere, podría comprometer la celeridad procesal que la Ley 2452 de 2025 pretende promover. La eficiencia del sistema, por lo tanto, está sujeta a la capacidad de la Sala para filtrar con precisión máxima lo que realmente merece un pronunciamiento de cierre.

La distinción tripartita entre casación dispositiva, pura y de oficio es necesaria para explorar esta transformación, siendo de esta manera el modelo de casación dispositiva tradicional que tiende a atarse a una especie de rigorismo técnico que a menudo coloca la justicia material en el altar de las formas procesales, por otro lado la casación pura convierte al tribunal en un protector del orden jurídico y del interés de la ley, mientras que la selección de oficio, por lo tanto, sirve como un modo híbrido y disruptivo.

Su objetivo es devolver la eficiencia del sistema para que el Tribunal pueda actuar contra fallos de segunda instancia que, aunque no sean adecuadamente rebatidos por la demanda técnica, violen flagrantemente la Constitución o el precedente consolidado. La estrategia de juzgamiento de la sala es un tema aparente en este entorno. En ausencia de cualquier demanda de casación que circunscriba los cargos, el Tribunal tiene jurisdicción total sobre la sentencia ante él. Lo hace afirmando que el tribunal no puede ir solo a emitir una orden para revocar la sentencia por un error técnico particular y debe llevar a cabo una sentencia de reemplazo que restaure el orden jurídico violado tanto como sea posible bajo la libertad interpretativa dada en el modelo proporcionado. Es este poder de jurisdicción plena en la selección de

oficio lo que asegura que el recurso funcione efectivamente como el elemento necesario de justicia material, evitando que todo el proceso sea revertido a instancias inferiores debido a meras nulidades formales.

Es esta hibridez la que nos sitúa en el nexo de una tensión histórica: entre formalismo y flexibilidad, en que asegura cierto grado de previsibilidad, pero garantiza el funcionamiento de los derechos fundamentales. El desafío es grande desde el punto de vista de la seguridad jurídica. Sin embargo, tal ausencia de un catálogo taxativo de causas de selección deja un "área gris", que tiene un efecto directo en el trabajo del abogado litigante en el proceso. Si el operador jurídico no puede predecir con certeza qué criterios utilizaría el Tribunal para atraer un caso, esto crea la impresión de que la estabilidad de las sentencias de segunda instancia es tentativa y, por lo tanto, crea una sensación de incertidumbre en torno a la firmeza de la cosa juzgada.

De manera similar, el efecto en la confianza institucional se verá aún más magnificado por la oportunidad del Tribunal de utilizar la selección de oficio como un modo de purificación, como podríamos llamarlo, del sistema de precedentes. Las sentencias del Tribunal que a menudo se mantienen pero no son apeladas por las partes ya sea por costos o falta de técnica simplemente contribuyen a interpretaciones erróneas que desconciertan a los jueces de primera instancia. A través de la selección de estas sentencias de oficio, el Tribunal proporciona una autoridad y consistencia en toda la jurisdicción laboral, reduciendo así la arbitrariedad interpretativa y asegurando que el ciudadano, vea una aplicación consistente y predecible del derecho laboral.

Así, la confianza ciudadana será proporcional a la transparencia de cómo se ejerce este poder. La legitimidad del Tribunal no dependerá de ningún mero poder para elegir casos; dependerá de la calidad y nivel de motivación judicial. Debe haber una función pedagógica detrás de las órdenes de selección; simplemente declarar qué caso es "elegido" no será suficiente, ya que debe explicar la razón de interés público que justifica romper la lógica del proceso solicitado. Solo a través de una transparencia radical la selección de oficio no llevará a que se considere como una forma de discreción absoluta o arbitraria que debe entenderse como una función de cierre al servicio del Estado Social de Derecho.

Finalmente, el éxito de esta reforma no se agotará en la literalidad del texto legal de 2025. Dependerá de una magistratura comprometida con la autolimitación de su propio poder y con la creación de estándares que respeten el debido proceso. La selección oficiosa tiene el potencial de armonizar, por fin, la técnica procesal con la realidad social, siempre que se consolide como un faro de unificación doctrinaria que no sacrifique la previsibilidad necesaria para la estabilidad de las relaciones laborales en el país.

En este sentido, es necesario sintetizar los principales elementos identificados, con el fin de evidenciar su incidencia en el funcionamiento del sistema judicial.

Por ello, en la siguiente tabla se presentan los impactos más relevantes de la selección oficiosa, junto con su sustento y sus implicaciones jurídicas.

Categoría	Descripción	Sustento	Implicación Jurídica
Unificación jurisprudencial	Permite a la Corte intervenir en decisiones relevantes	Norma + doctrina	Fortalece coherencia del sistema jurídico
Protección de derechos fundamentales	Amplía el control sobre decisiones judiciales	Finalidad de la figura	Refuerza enfoque garantista
Flexibilización del recurso	Supera el modelo estrictamente técnico	Doctrina	Facilita acceso a la justicia
Ampliación del rol de la Corte	Mayor intervención en el sistema judicial	Ley 2452 de 2025	Función más activa y orientadora
Discrecionalidad judicial	Margen de decisión en la selección de casos	Análisis doctrinal	Puede generar incertidumbre
Seguridad jurídica	Dificultad para prever decisiones de selección	Falta de criterios claros	Afecta estabilidad del sistema

Confianza en la justicia	Depende de la transparencia en la aplicación	Principios constitucionales	Puede fortalecerse o debilitarse
Sobrecarga funcional	Aumento potencial de casos revisados	Análisis práctico	Riesgo de congestión judicial
Necesidad de criterios claros	Falta de parámetros definidos	Vacío normativo	Requiere desarrollo jurisprudencial
Transparencia	Exigencia de motivación y publicidad	Art. 240 Ley 2452 de 2025	Control de la actuación judicial

Conclusiones

La incorporación de la facultad de selección oficiosa en el recurso extraordinario de casación laboral, bajo el amparo de los artículos 239 y 240 de la Ley 2452 de 2025, representa una transformación estructural en el rol de la Corte Suprema de Justicia. Este giro normativo pone de manifiesto la tensión latente entre la tradición técnica y rogada del recurso y un nuevo modelo más proactivo, interventor y garantista, que redefine la función de la Sala Laboral al permitirle actuar *motu proprio* en escenarios de especial relevancia jurídica o social.

Bajo esta premisa, se concluye que dicha facultad, aunque encuentra su estribo en mandatos constitucionales de eficacia y tutela judicial efectiva, no puede operar como una potestad absoluta.

La legitimidad de este principio se basa en la existencia de restricciones normativas y jurisprudenciales que actúan como controles y equilibrios sobre la discreción que, si no se controla, socavaría la base misma de la seguridad jurídica en materia laboral.

También debe enfatizarse que el éxito de tal reforma dependerá de mantener el carácter excepcional de la selección. El poder de oficio no debe tratarse como un sustituto del deber de la parte de presentar su caso, ni como una libertad para relajar la técnica legal indiscriminadamente. De hecho, el Tribunal debe proceder con la mayor cautela posible para evitar que esta proactividad infrinja el derecho de defensa y contradicción y para asegurar que la intervención de oficio se limite a casos de valor legal que justifiquen el sacrificio de la naturaleza solicitada del proceso.

En ese sentido, la investigación nos permite decir que la transparencia del modelo se basa en la cristalización de criterios de selección que son objetivos, públicos y verificables. Sin tal fundamento, la Sala de Casación Laboral corre el riesgo no solo de una sobrecarga operativa que paralice su eficiencia y efectividad, sino también de emitir pronunciamientos fragmentados que confundan al profesional del derecho en lugar de orientarlo.

La unificación, entonces, requiere coherencia para mirar más allá de simplemente elegir casos 'emblemáticos' y en su lugar hacer de ello un procedimiento conocido. Además, en conclusión, el propósito de la selección de oficio es asegurar que este proceso sea beneficioso para el sistema, proporcionando a la Sala de Casación Laboral un papel pedagógico irremplazable. Y al traer casos que muestran que errores similares se repiten en casos inferiores, independientemente de si fueron atacados con la habilidad adecuada por los apelantes, el Tribunal tiene la oportunidad de corregir interpretaciones sin sentido que resuenan en los tribunales regionales.

Así, la figura no solo aborda un conflicto específico sino que también comunica parámetros claros, de modo que 'limpia' el panorama jurisprudencial, eliminando litigios innecesarios

basados en malentendidos del derecho laboral, a largo plazo, litigios innecesarios basados en malentendidos.

En contraste, el estudio revela que la compatibilidad de esta nueva figura con procesos como el recurso de per saltum, la consulta y la revisión constitucional representa desafíos de armonización procesal que no fueron abordados por el legislador de 2023.

Por lo tanto, es esencial evitar la duplicación de competencias o la colisión de criterios que debilitarían la jerarquía de decisiones y la pérdida de confianza en la administración de justicia.

Del mismo modo, este estudio argumenta que el rigor técnico detrás de la casación no debe verse como un fin en sí mismo, ni como un obstáculo para la justicia material que la casación defiende, sino como un sistema vivo, uno que responde lo mejor que puede a las realidades sociales.

La selección de oficio es, por lo tanto, un momento histórico para que el sistema procesal colombiano crezca en algo más inclusivo y más equitativo, uno en el que la protección de los derechos sustanciales no sea una excepción sino la regla general del orden legal.

Referencias

Doctrina

Jiménez Díaz, E. (2019). *Recurso de casación laboral y sus reformas*. Editorial Jurídica Temis.

Rodríguez Díaz, H. A. (2021). Constitucionalización del recurso extraordinario de casación laboral. *Revista de Derecho Laboral, flexibilización de la técnica*. Universidad Nacional de Colombia. Repositorio RedCol.

Pérez Paternina, E. A. (2022). Flexibilización del recurso de casación laboral en Colombia. *Revista CES Derecho*, 13(1), 45–68.

Molina Monsalve, C. E. (2025, 19 de mayo). *La nueva casación laboral por “selección oficiosa” (o en estricto interés de la ley)*. *Ámbito Jurídico*.

Normativa

Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2452 de 2025. Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Diario Oficial No. 53077, 2 de abril de 2025.
Artículos 239 y 240.

Constitución Política de Colombia. (1991). Artículos 13, 29 y 229.

Congreso de la República de Colombia. (1996). Ley 270 de 1996. *Estatutaria de la Administración de Justicia*. Diario Oficial No. 42745, 15 de marzo de 1996.

Congreso de la República de Colombia. (2001). Ley 712 de 2001. *Por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Diario Oficial No. 44640, 8 de diciembre de 2001.