



J Del Río

J Del Río se integra a **Plante Moran**
a partir del 1 de julio de 2026.

Newsletter #87
June 2026

1. Nuevo Código Procesal Laboral (Ley 2452 de 2025)

Desde el 6 de abril de 2026 entró en vigor el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social expedido por el Senado de la República, una reforma que cambia la forma en que se gestionan y resuelven los conflictos laborales en Colombia. Esta norma reemplaza un modelo que llevaba cerca de 80 años vigente, con procesos más lentos y menos adaptados a la realidad actual, para dar paso a un sistema más ágil, digital y garantista.

Uno de los cambios más relevantes es la eliminación de los procesos de única instancia, lo que significa que ahora tanto trabajadores como empleadores pueden apelar las decisiones judiciales. Esto fortalece el control sobre las decisiones, pero también exige a las empresas una mayor preparación, ya que los procesos pueden ser más rigurosos y con mayor nivel de análisis.

Adicionalmente, el nuevo código introduce la posibilidad de solicitar medidas cautelares en cualquier momento del proceso, lo que implica que un trabajador puede pedir protección inmediata de sus derechos, incluso antes de que exista una decisión definitiva. En la práctica, esto puede traducirse en órdenes de pago o en medidas provisionales mientras el caso se resuelve, lo que aumenta el nivel de exposición de las empresas.

Otro aspecto clave es la digitalización de los procesos, que permite audiencias virtuales, manejo electrónico de expedientes y notificaciones digitales. Esto reduce tiempos, pero también obliga a las compañías a tener información organizada y disponible, ya que los márgenes de reacción son menores. A esto se suma un mayor rol del juez, quien ahora puede ordenar el reconocimiento de derechos como salarios o prestaciones incluso si no fueron solicitados expresamente, siempre que estén probados.

En conjunto, estos cambios implican que la gestión laboral ya no es solo operativa, sino también estratégica. Para las empresas, contar con soportes claros, documentación completa y procesos bien estructurados se vuelve fundamental, ya que cualquier inconsistencia puede tener consecuencias más rápidas y exigentes que antes.

[Ver Documento](#)

1. New Labor Procedure Code (Law 2452 of 2025)

As of April 6, 2026, Colombia's new Labor and Social Security Procedure Code came into force. Enacted by the Colombian Congress, this reform transforms the way labor disputes are managed and resolved in the country. The new legislation replaces a procedural framework that has remained largely unchanged for nearly 80 years, characterized by slower proceedings and limited adaptation to current workplace realities, with a more agile, digital, and rights-based system.

One of the most significant changes is the elimination of single-instance proceedings, meaning that both employees and employers now have the right to appeal judicial decisions. While this strengthens oversight and legal certainty, it also requires companies to be better prepared, as labor disputes may involve a higher level of scrutiny and legal analysis.

Additionally, the new Code allows for precautionary measures (interim relief) to be requested at any stage of the proceeding. This means that employees may seek immediate protection of their rights even before a final judgment is issued. In practice, this may result in provisional payment orders or temporary protective measures while the dispute is being resolved, increasing employers' exposure to potential liabilities.

Another key development is the digitalization of labor proceedings through virtual hearings, electronic case files, and digital notifications. While these changes improve efficiency and reduce processing times, they also require organizations to maintain well-organized, readily available records as response times become significantly shorter. Furthermore, judges are granted broader authority and may recognize labor rights, such as wages or statutory benefits, even if the employee did not expressly claim them, provided sufficient evidence supports such recognition.

Taken together, these changes demonstrate that labor management is no longer merely an operational matter but also a strategic one. For employers, maintaining proper documentation, robust support records, and well-structured internal processes become essential, as inconsistencies may now result in faster, more severe legal consequences.

[See document](#)



2. Reporte de Teletrabajadores al Ministerio de Trabajo

Con la expansión del trabajo remoto en los últimos años, muchas empresas adoptaron esquemas flexibles sin formalizar completamente estas modalidades. Frente a esto, el Ministerio de Trabajo ha reforzado la obligación de reportar a los trabajadores que prestan sus servicios bajo modalidades como teletrabajo autónomo, móvil, híbrido, transnacional y temporal o emergente con el fin de tener una trazabilidad clara sobre estas formas de vinculación.

Este reporte no es simplemente un requisito administrativo, sino una herramienta que permite identificar cómo, dónde y bajo qué condiciones se está desarrollando la relación laboral. En la práctica, implica que la empresa debe reconocer formalmente que un trabajador no está prestando sus servicios desde las instalaciones habituales, sino desde otro lugar, y que esa situación conlleva responsabilidades específicas.

Esto es especialmente relevante en temas de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. Aunque el trabajador se encuentre en su casa, la empresa sigue siendo responsable de las condiciones en las que se desarrolla su actividad. Por ejemplo, en caso de un accidente, las entidades pueden verificar si el trabajador estaba debidamente registrado bajo esa modalidad y si existía claridad sobre su entorno laboral.

Adicionalmente, este registro permite al Ministerio ejercer un mayor control sobre el cumplimiento de las normas laborales y detectar posibles inconsistencias entre la realidad operativa y la información reportada. Muchas empresas actualmente tienen colaboradores trabajando de manera remota, pero no cuentan con un registro formal actualizado, lo que genera riesgos en auditorías, investigaciones o procesos legales.

En este contexto, el reporte de teletrabajadores se convierte en un elemento clave de cumplimiento. Más allá de cumplir con la norma, implica alinear las áreas de recursos humanos, nómina y seguridad y salud en el trabajo, asegurando que la información refleje correctamente la realidad de la operación y que la empresa pueda responder adecuadamente ante cualquier requerimiento.

[Ver Documento](#)

2. Reporting Remote Workers to the Ministry of Labor

With the expansion of remote work arrangements in recent years, many organizations have adopted flexible work arrangements without fully formalizing them. In response, the Colombian Ministry of Labor has reinforced employers' obligation to report employees working under modalities such as autonomous, mobile, hybrid, transnational, and temporary or emergency teleworks, to ensure proper traceability of these employment arrangements.

This reporting obligation is not merely an administrative requirement; it serves as a mechanism to identify how, where, and under what conditions employment services are being performed. In practice, it requires employers to formally acknowledge that an employee is providing services outside the employer's regular facilities and that such circumstances entail specific legal and regulatory responsibilities.

This requirement is particularly relevant in matters concerning occupational risks and Occupational Health and Safety (OHS). Even when employees work from home, employers remain responsible for ensuring adequate working conditions. For example, in the event of a workplace accident, authorities may verify whether the employee was properly registered under the applicable telework modality and whether the employer had identified and documented the employee's working environment.

Additionally, this registration process enables the Ministry of Labor to exercise greater oversight regarding compliance with labor regulations and to identify discrepancies between operational realities and officially reported information. Many organizations currently have employees working remotely without maintaining updated formal registrations, creating potential risks during labor audits, investigations, or legal proceedings.

In this context, reporting to teleworkers has become a key compliance requirement. Beyond fulfilling a legal obligation, it requires alignment among the Human Resources, Payroll, and Occupational Health and Safety teams to ensure that reported information accurately reflects operational realities and that the organization can adequately respond to regulatory inquiries.

[See document](#)



3. Reconocimiento de incapacidades y procesos de PCL

En la gestión de incapacidades de largo plazo, uno de los principales retos para las empresas es entender en qué momento deja de ser responsabilidad de la EPS (Entidad Prestadora de Salud) y se traslada a la AFP (Administradora de Fondos de Pensiones), ya que esto impacta directamente el flujo de pagos y la recuperación de cartera.

De acuerdo con la normativa vigente, el reconocimiento económico de las incapacidades de origen común se distribuye de la siguiente manera: los primeros 2 días están a cargo del empleador, posteriormente, la EPS asume el pago desde el día 3 hasta el día 180, y a partir de ese punto, el caso entra en una fase más compleja en la que intervienen tanto la EPS como el fondo de pensiones.

Entre los días 181 y 540, el AFP hace el reconociendo de la incapacidad, posterior a ello pasa a las EPS siempre que exista un concepto favorable de rehabilitación. Sin embargo, durante este periodo ya debe haberse activado el proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral (PCL), el cual es clave para definir si el trabajador tiene derecho a una pensión de invalidez o a otro tipo de prestación.

Si no existe el concepto favorable de rehabilitación a partir del día 541, la responsabilidad del reconocimiento económico puede trasladarse al fondo de pensiones (AFP), especialmente en aquellos casos en los que no ha sido posible la recuperación del trabajador. En este punto, el pago ya no se realiza a la empresa, sino directamente al trabajador, lo que cambia completamente la dinámica del proceso.

Este esquema se encuentra sustentado principalmente en el artículo 206 de la Ley 100 de 1993, el Decreto 780 de 2016 (Decreto Único del Sector Salud) y el Decreto 1333 de 2018, que regula el reconocimiento de incapacidades superiores a 540 días.

3. Recognition of Medical Leave Benefits and Loss of Work Capacity Assessment PCL - as its acronym in Spanish - Loss of Work Capacity (LWC) Process

In the management of long-term medical leave cases, one of the main challenges for employers is determining when responsibility shifts from the Health Promotion Entity - as its acronym in Spanish - (EPS) to the Pension Fund Administrator as its acronym in Spanish (AFP), as this directly impacts payment flows and reimbursement recovery processes.

Under current regulations, the economic recognition of common-origin temporary disability benefits is distributed as follows: the first two days are covered by the employer; thereafter, the EPS assumes payment from day 3 through day 180. Beyond this point, the case enters a more complex stage involving both the EPS and the pension fund administrator.

Between days 181 and 540, the AFP assumes payment of the disability benefit. After day 540, responsibility may be returned to the EPS, provided a favorable rehabilitation opinion has been issued. However, during this period, the Loss of Work Capacity Assessment process should already be underway, as it is essential for determining whether the employee qualifies for a disability pension or another social security benefit.

If no favorable rehabilitation opinion is issued after day 540, responsibility for the economic benefit may shift to the AFP, particularly if the employee's recovery is no longer considered feasible. At this stage, payments are made directly to the employee rather than through the employer, fundamentally changing the administration process.

This framework is primarily supported by Article 206 of Law 100 of 1993, Decree 780 of 2016 (Single Regulatory Decree for the Health Sector), and Decree 1333 of 2018, which regulates disability benefits extending beyond 540 days.



3. Reconocimiento de incapacidades y procesos de PCL

En la práctica, muchas empresas enfrentan dificultades porque estos tiempos no se cumplen de manera estricta. Es común encontrar casos en los que no existe claridad en el conteo de días acumulados, se presentan negaciones por inconsistencias o los procesos de calificación de PCL no avanzan oportunamente. Esto genera reprocesos, demoras en los pagos e incluso pérdidas económicas para la compañía.

Por esta razón, la gestión de incapacidades no debe limitarse a la radicación de documentos. Es fundamental realizar seguimiento continuo, validar la información reportada por las entidades y, en caso de inconsistencias o falta de respuesta, acudir a mecanismos formales como las PQR para obtener claridad y trazabilidad del caso.

En este contexto, entender el flujo de responsabilidades entre EPS y AFP no solo permite mejorar la gestión operativa, sino también anticipar riesgos y garantizar que tanto la empresa como el trabajador reciban el tratamiento adecuado dentro del sistema de seguridad social.

[Ver Documento – Ley 100](#)

[Ver documento Decreto 780](#)



3. Recognition of Medical Leave Benefits and Loss of Work Capacity Assessment PCL - as its acronym in Spanish - Loss of Work Capacity (LWC) Process

In practice, many employers face challenges because these timelines are not always strictly adhered to. It is common to find cases involving discrepancies in accumulated day calculations, benefit denials due to inconsistencies, or delays in the Loss of Work Capacity Assessment process. These situations often result in rework, payment delays, and even financial losses for employers.

For this reason, disability leave management should not be limited to the submission of documentation. Employers must actively monitor each case, validate information reported by the relevant entities, and, when inconsistencies or delays arise, utilize formal mechanisms such as petitions, complaints, claims, and requests (PQRs) to obtain clarification and ensure proper case traceability.

In this context, understanding the allocation of responsibilities between EPSs and AFPs not only improves operational management but also enables employers to anticipate risks and ensure that both the organization and the employee receive appropriate treatment within Colombia's Social Security System.

[See Document - Law100](#)

[See Document – Decree 180](#)

*El contenido del presente boletín es meramente informativo
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la material descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
For which reason you may not use it under any circumstances
For advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of
professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



J Del Río

J Del Río se integra a **Plante Moran**
a partir del 1 de julio de 2026.

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

