



J Del Río

Newsletter #77
February 2026

1. Modalidades de Teletrabajo

De acuerdo con la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), sancionada por el Congreso de Colombia, el teletrabajo queda reglamentado con cinco modalidades específicas, para ajustarse a diversas realidades y formas de prestar servicios sin presencia física continua en las instalaciones del empleador.

1. Teletrabajo Autónomo: Es aquel donde los teletrabajadores en la que el teletrabajador elige libremente su lugar de trabajo desarrollan sus funciones de forma permanente a distancia y solo asiste a la empresa cuando es requerido.
2. Teletrabajo Móvil: Es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.
3. Teletrabajo Híbrido: Modalidad en la que se alterna el trabajo remoto y presencial durante la semana laboral, combinando días en casa y en las instalaciones del empleador, y que exige flexibilidad, responsabilidad, confianza y orientación a resultados.
4. Teletrabajo Transnacional: Modalidad en la que el trabajador, vinculado laboralmente en Colombia, presta sus servicios desde otro país, siendo responsable de su situación migratoria y contando el empleador con un seguro de salud y la cobertura de prestaciones económicas a través del Sistema de Seguridad Social colombiano.
5. Teletrabajo Temporal o Emergente: Modalidad aplicable en situaciones excepcionales, como emergencias sanitarias o desastres naturales, sin afectar la normativa legal vigente sobre el trabajo en casa.

Conocer y elegir la modalidad adecuada no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también fortalece la eficiencia, el bienestar y la sostenibilidad de las organizaciones.

Ver: [Documento anexo en formato pdf.](#)



1. Types of Home Office

Pursuant to Law 2466 of 2025 (Labor Reform), enacted by the Colombian Congress, Home Office is regulated through five specific modalities, designed to adapt to different realities and ways of rendering services without continuous physical presence at the employer's premises.

1. Autonomous Home office: This modality applies when the teleworker freely chooses their place of work, performs their duties permanently on a remote basis, and only attends to the employer's facilities when expressly required.
2. Mobile Home Office: This modality applies when teleworkers do not have a fixed or established place of work.
3. Hybrid Home Office: A modality in which remote work and on-site work alternate during the workweek, combining days worked from home with days worked at the employer's premises. This modality requires flexibility, accountability, mutual trust, and a results-oriented approach.
4. Transnational Home Office: A modality in which the employee, formally employed under Colombian labor law, renders services from another country. In this case, the employee is responsible for their immigration status, while the employer must provide health insurance and ensure coverage of economic benefits through the Colombian Social Security System.
5. Temporary or Emergency Home Office: A modality applicable in exceptional circumstances, such as public health emergencies or natural disasters, without affecting the existing legal framework governing work-from-home arrangements.

Selecting the appropriate telework modality not only ensures legal compliance but also strengthens organizational efficiency, employee well-being, and long-term sustainability.

See--> [Attached document in PDF format](#)

2. Deslizamiento del Salario Mínimo dentro del sistema general de pensiones.

El pasado 31 de diciembre de 2025, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público expidió el Decreto 1485 que modifica el régimen de cobertura del llamado “deslizamiento del salario mínimo” dentro del Sistema General de Pensiones.

Este mecanismo está diseñado para que las aseguradoras puedan cubrir el riesgo asociado con los aumentos del salario mínimo en las pensiones bajo la modalidad de renta vitalicia (inmediata y diferida), especialmente cuando ese incremento supera la variación técnica esperada basada en inflación y productividad.

Cambios principales introducidos

De acuerdo con análisis y resúmenes disponibles:

- Redefinición del parámetro técnico para el cálculo de la cobertura del deslizamiento del salario mínimo, sustituyendo criterios anteriores basados en promedios de productividad.
- Eliminación del reconocimiento de intereses en las coberturas cuando hay diferencia positiva entre salario mínimo y criterios técnicos.
- Nuevos requisitos y procedimientos para la inscripción de rentas vitalicias y la forma de cálculo de la cobertura.
- Fortalecimiento del control fiscal y técnico sobre el mecanismo bajo la supervisión de la Superintendencia Financiera.

Estos ajustes buscan mejorar la sostenibilidad financiera del sistema pensional frente a aumentos del salario mínimo, aunque han generado debate en el sector, pues algunos analistas y gremios señalan que podrían trasladar mayor riesgo financiero hacia las aseguradoras y los futuros pensionados, potencialmente afectando la posibilidad de pensionarse para quienes cotizan en fondos privados con salarios mínimos.

Ver: [Documento anexo en formato pdf.](#)

2. Minimum Wage Indexation within the General Pension System

On December 31, 2025, The Treasury Ministry and Public Credit enacted Decree 1485, through which it amended the coverage regime applicable to the minimum wage indexation mechanism under the General Pension System.

This mechanism is designed to allow insurers to cover the risk associated with increases in the minimum wage applicable to pensions paid under the life annuity modality (both immediate and deferred), particularly when such increases exceed the technical variation expected based on inflation and productivity.

Main Changes Introduced

According to available analyses and summaries, the decree introduces the following key change:

- Redefinition of the technical parameter is used to calculate coverage for minimum wage indexation, replacing previous criteria based on productivity averages.
- Elimination of interest recognition on coverage when there is a positive differential between the minimum wage increase and the applicable technical criteria.
- Introduction of new requirements and procedures for the registration of life annuities and the calculation of the corresponding coverage.
- Strengthening of fiscal and technical oversight of the mechanism under the supervision of the Financial Superintendence of Colombia.

These adjustments aim to improve the pension system's financial sustainability amid rising minimum wages. However, they have generated debate within the sector, as some analysts and industry associations argue that they may shift greater financial risk to insurers and future pensioners, potentially affecting the feasibility of retirement for contributors to private pension funds earning minimum wages.

See--> [Attached document in PDF format.](#)



3. Lineamientos para la autorización de despido de trabajadores.

La Circular 120 de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo de Colombia el pasado 27 de noviembre de 2025, establece los lineamientos internos que deben observar los funcionarios del Ministerio del Trabajo para tramitar y resolver las solicitudes de autorización de despido de trabajadores, servidores públicos o contratistas que gozan de estabilidad laboral u ocupacional reforzada debido a:

- Discapacidad
- Condiciones de salud
- Situaciones de debilidad manifiesta que puedan derivar en discriminación.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social deben:

- Verificar el cumplimiento del debido proceso
- Analizar si el despido obedece a razones no discriminatorias;
- Exigir evidencia probatoria adecuada presentada por el empleador;
- Evaluar si se agotaron medidas como ajustes razonables, rehabilitación o reubicación antes de autorizar la terminación del vínculo;
- Garantizar los derechos de defensa y participación del trabajador afectado en el trámite.

Su objetivo es garantizar que las decisiones sobre despidos en estos casos no sean discriminatorias y se ajusten al marco constitucional, legal e internacional de protección de derechos humanos y laborales.

Ver: [Documento anexo en formato pdf.](#)



3. Guidelines for the Authorization of Employee Dismissals.

Circular 120 of 2025, issued by the Colombian Ministry of Labor on November 27, 2025, establishes the internal guidelines that Ministry officials must observe when processing and deciding requests for authorization to dismiss employees, public servants, or contractors who benefit from reinforced labor or occupational stability due to:

- Disability.
- Medical conditions.
- Situations of manifest vulnerability that may give rise to discrimination.

Labor and Social Security Inspectors must:

- Verify compliance with procedural due process.
- Assess whether the dismissal is based on non-discriminatory grounds.
- Require adequate evidentiary support submitted by the employer.
- Evaluate whether measures such as reasonable accommodations, rehabilitation, or reassignment were exhausted before authorizing termination of the Labor relationship.
- Guarantee the affected employee's rights to defense and participation throughout the administrative proceeding.

The purpose of these guidelines is to ensure that dismissal decisions in such cases are non-discriminatory and aligned with the constitutional, legal, and international human rights and labor protection framework.

See--> [Attached document in PDF format.](#)

*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*



Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

