

ANALISIS DE LAS RESPUESTAS

Frente a la Implementación de la

REFORMA LABORAL

Caja de Compensación Familiar

CAFAM

Abril de 2026

SuperSubsidio

Dirección: Carrera 69 No. 25B - 44. Pisos 3, 4 y 7
Edificio World Business Port
Conmutador: (+57) (601) 348 78 00
Línea Gratuita: (+57) 018000 910 110
Correo institucional: ssf@ssf.gov.co

1. Introducción

En el marco del proceso de implementación de la Ley 2466 de 2025, durante la vigencia 2026 se solicitó, mediante **oficio 2-2026-005287 del 12 de marzo**, a la Caja de Compensación Familiar – CAFAM se le solicitó el diligenciamiento del instrumento en Excel denominado “*Anexo 1 - Plan de Acción para la aplicabilidad de la Ley 2466*”.

Este instrumento fue elaborado con base en la “*Matriz reforma laboral CCF Ley 2466 de 2025*”, socializada en diciembre de la vigencia 2025, con el propósito de identificar el nivel de avance en la implementación de la reforma laboral por parte de las entidades evaluadas.

El “*Anexo 1 - Plan de Acción para la aplicabilidad de la Ley 2466*” se encuentra estructurado en nueve hojas de cálculo, en las cuales se abordan los títulos y capítulos que conforman la Ley 2466 de 2025. En cada una de estas se definieron acciones específicas orientadas a la implementación de los lineamientos establecidos en los artículos correspondientes, las cuales debían ser consideradas por las cajas de compensación familiar.

De acuerdo con la información reportada por las corporaciones, se evidenció que algunas de las acciones planteadas no resultaban aplicables. Esta situación se asocia a la no exigibilidad de determinados aspectos conforme a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, a la ausencia de reglamentación de algunos de sus artículos o a la existencia de procesos previamente implementados por las cajas de compensación familiar evaluadas.

2. Instrumento

El “*Anexo 1 - Plan de Acción para la aplicabilidad de la Ley 2466*” se encuentra estructurado en nueve hojas de cálculo, en las cuales se abordan los títulos y capítulos que conforman la Ley 2466 de 2025. Cada una de estas hojas incluye acciones específicas orientadas a la implementación de los lineamientos establecidos en los artículos correspondientes.

A continuación, se presenta la estructura del instrumento, en la cual cada título y capítulo se identifica con su respectiva codificación:

- **Título I, Capítulo I – Disposiciones generales (T1C1):** Corresponde a la primera hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 1 al 4, relacionados con las disposiciones generales de la norma. Esta sección contempla los lineamientos iniciales y compromisos asociados a la planeación requerida para la implementación de la reforma laboral.
- **Título II, Capítulo I – Estabilidad laboral (T2C1):** Corresponde a la segunda hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 5 al 8, relacionados con las medidas orientadas a garantizar la estabilidad laboral

y promover la productividad. Incluye aspectos como modalidades de contratación, procesos disciplinarios y la socialización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

- **Título II, Capítulo II – Ingresos laborales (T2C2):** Corresponde a la tercera hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 9 al 15, relacionados con las condiciones de ingreso de las familias trabajadoras. Comprende aspectos como la jornada máxima legal, el trabajo diurno y nocturno, las horas extras y la remuneración en días de descanso obligatorio.
- **Título II, Capítulo III – Prevención de acoso y discriminación (T2C3):** Corresponde a la cuarta hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 16 al 20, relacionados con las medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral. Incluye la actualización de protocolos de convivencia y las medidas establecidas en el artículo 18.
- **Título II, Capítulo IV – Formalización laboral (T2C4):** Corresponde a la quinta hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 21 al 23, relacionados con las medidas para promover la formalización laboral. Esta sección se orienta a la identificación del avance en la vinculación de contratos de aprendizaje en las cajas de compensación familiar.
- **Título II, Capítulo V – Tercerización e intermediación laboral (T2C5):** Corresponde a la sexta hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 44 al 46, relacionados con el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral. Incluye la identificación de modalidades de contratación y aspectos asociados a la flexibilidad de la jornada laboral.
- **Título II, Capítulo VI – Teletrabajo y sostenibilidad (T2C6):** Corresponde a la séptima hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 52 al 58, relacionados con la transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles. Esta sección aborda aspectos como el teletrabajo, el auxilio de conectividad y los entornos laborales flexibles.
- **Título III, Capítulo I – Derechos sindicales (T3C1):** Corresponde a la octava hoja de cálculo, en la cual se evaluaron los artículos 59 al 60, relacionados con las garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y el fomento a la unidad sindical.
- **Título IV, Capítulo I – Disposiciones finales (T4C1):** Corresponde a la novena hoja de cálculo, en la cual se evaluó el artículo 61, relacionado con las disposiciones finales y complementarias, específicamente en lo referente al ajuste de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el sistema que lo sustituya.

3. Análisis de las respuestas

De acuerdo con la información reportada en el “CAFAM_ANEXO 1” Caja de Compensación Familiar – CAFAM registra acciones en diferentes estados de avance en la implementación de la Ley 2466 de 2025.

ANEXO 1 – PLAN DE ACCIÓN PARA LA APLICABILIDAD LEY 2466 DE 2025							
Caja de Compensación Familiar: CAFAM · Director: LUIS GONZALO GIRALDO MARÍN · Fecha de diligenciamiento: 23/04/2026							
ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN (Cantidad de tareas)							
No	Eje del Anexo 1 (Temática - Componente)	ARTÍCULOS (Referencia)	CUMPLIMIENTO	EN IMPLEMENTACIÓN	SIN EJECUCIÓN	NO APLICA	OBSERVACIONES TÉCNICAS
1	T1 C1 Disposiciones Generales	1 al 4	2	1	9	3	En la presente sección correspondiente a los artículos 1 al 4 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM reporta un nivel parcial de avance en las disposiciones generales. Las acciones cumplidas corresponden a la actualización de plantillas contractuales para nuevas vinculaciones y la automatización de alertas para vencimientos normativos. Se evidencia una actividad en implementación relacionada con la actualización del Reglamento Interno de Trabajo conforme a la norma. Un número relevante de tareas no presenta clasificación expresa de avance, situación que la entidad justifica indicando que la reforma laboral no estableció su ejecución directa por parte de los empleadores. Se registran actividades clasificadas como no aplicables vinculadas al régimen jurídico de empleados públicos y al alcance normativo de las disposiciones generales.
2	T2 C1 Medidas para Garantizar la Estabilidad Laboral y Aumentar la Productividad	5 al 8	0	0	49	29	Respecto de los artículos 5 al 8 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM no registra acciones con clasificación expresa de cumplimiento ni en implementación, señalando de manera reiterada que la reforma laboral no estableció la ejecución directa de las tareas planteadas por parte de los empleadores. La entidad destaca que no cuenta con trabajadores vinculados mediante órdenes de prestación de servicios (OPS), lo que hace inaplicable la mayor parte de las actividades relacionadas con formalización contractual. Las actividades clasificadas como no aplicables (29) se concentran en procesos de migración contractual, inventarios de OPS, estudios de cargas y escenarios de impacto sindical y financiero. El número elevado de tareas sin clasificación expresa constituye un hallazgo técnico para el acompañamiento institucional de la DGCCF.
3	T2 C2 Medidas para los Ingresos de las Familias Trabajadoras	9 al 15	6	1	8	7	Frente a los artículos 9 al 15 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM reporta el mayor nivel de cumplimiento del instrumento, con seis acciones cumplidas relacionadas con la actualización de jornada laboral administrativa a 44 horas semanales con transición gradual hacia 42h, diseño del registro de trabajo suplementario, ajuste de sistemas de nómina para recargos dominicales, actualización de manuales y desarrollo de procesos de socialización y capacitación. Se registra una actividad en implementación correspondiente a la actualización del Reglamento Interno de Trabajo. La entidad emitió Circular informativa a todos los líderes con los cambios derivados de la reforma. Las actividades clasificadas como no aplicables corresponden a tareas cuya ejecución, según la entidad, no fue establecida directamente por la norma.
4	T2 C3 Eliminación de la Violencia, el Acoso y la Discriminación en el Trabajo	16 al 20	0	0	3	0	En relación con los artículos 16 al 20 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM no registra acciones con clasificación expresa de cumplimiento ni en implementación. La entidad señala que el deber de emitir los protocolos, planes y estrategias corresponde al Ministerio del Trabajo, y reporta cumplimiento de la Resolución 3461 de 2025 sobre el Comité de Convivencia Laboral. Se evidencia un número reducido de tareas con respuesta en la matriz, lo que limita la valoración integral de este componente. No se registran actividades clasificadas como no aplicables.
5	T2 C4 Promoción de la Formalización Laboral	21 al 23	2	0	77	6	Frente a los artículos 21 al 23 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM reporta dos acciones cumplidas: diseño de formatos estandarizados para contratos de aprendizaje conforme a la Circular 0083 de 2025 y formalización de contratos con garantías de seguridad social. No se registran actividades en implementación. Se observa un número elevado de tareas sin clasificación expresa, concentradas en programas de intermediación laboral inclusiva, formalización del trabajo doméstico remunerado y formación agraria, que la entidad vincula a compromisos del MinTrabajo y el SENA. Las actividades clasificadas como no aplicables corresponden a escenarios de cuota de aprendizaje y sectores donde la entidad no opera directamente.
6	T2 C5 Uso Adecuado de la Tercerización e Intermediación Laboral	44 al 49	0	0	41	8	En relación con los artículos 44 al 49 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM no registra tareas con clasificación expresa de cumplimiento ni en implementación. La entidad señala que sus servicios tercerizados cumplen la normativa laboral vigente, que no utiliza empresas de servicios temporales y que atenderá las obligaciones de jornada flexible para cuidadores cuando el trabajador alegue la solicitud formal. Cuenta con Política de Teletrabajo vigente. Las actividades clasificadas como no aplicables corresponden a contextos de registro de proveedores y cláusulas que la entidad considera no exigidas directamente por la norma.
7	T2 C6 Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles	52 al 58	0	0	13	6	Respecto de los artículos 52 al 58 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM no registra tareas con clasificación expresa de cumplimiento ni en implementación. La entidad señala que la formación en empleos verdes y azules corresponde al MinTrabajo a través del SENA, y que cuenta con Política de Teletrabajo vigente. Las actividades de entornos laborales flexibles quedan pendientes de solicitud formal del trabajador. Las actividades clasificadas como no aplicables se asocian a competencias verdes, reconversión tecnológica y automatización, que la entidad vincula al ámbito de política pública sectorial.
8	T3 C1 Libertad Sindical y Estándares Internacionales	59 al 60	0	0	15	1	Frente a los artículos 59 al 60 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM no registra acciones en cumplimiento ni en implementación, señalando que estas materias corresponden a la autonomía interna de las organizaciones sindicales. La entidad garantiza el derecho de asociación sin intervenir en estatutos, procesos electorales ni mecanismos de representación. Se clasifica una actividad como no aplicable. El número elevado de tareas sin respuesta expresa en la matriz limita la trazabilidad de este componente, posición consistente con el principio de autonomía sindical reconocido en la normativa laboral.
9	T4 C1 Disposiciones Finales y Complementarias	61	0	0	9	1	Frente al artículo 61 de la Ley 2466 de 2025, CAFAM no registra clasificación de avance en las actividades previstas. La entidad indica que las obligaciones de este artículo están dirigidas exclusivamente al Ministerio de Salud y a los operadores de planillas de seguridad social (PILA), y que el pago de aportes se realiza mediante operadores autorizados que garantizan el cumplimiento de formatos, validaciones y tiempos establecidos. La ausencia de marcación formal limita la trazabilidad del nivel de implementación del componente evaluado.
TOTAL GENERAL · Artículos 1 al 61			10	2	224	61	El consolidado general del Anexo 1 de CAFAM evidencia un nivel de diligenciamiento parcial del instrumento. Se registran diez (10) tareas en cumplimiento y dos (2) en implementación activa, concentradas en los componentes de jornada laboral, recargos y aprendizaje. Sesenta y un (61) actividades fueron clasificadas como no aplicables, principalmente en los ejes de estabilidad laboral, tercerización y libertad sindical. Se observa un patrón sistemático en el que la entidad declara que la reforma laboral no estableció la ejecución directa de numerosas tareas por parte de los empleadores, lo que genera un número elevado de tareas sin ejecución. Este patrón constituye un hallazgo técnico relevante para el acompañamiento institucional de la DGCCF en la vigencia 2026.

Fuente: Anexo 1 - Plan de Acción para la aplicabilidad de la Ley 2466 – CAFAM

4. ANÁLISIS TÉCNICO

4.1. T1C1 – Disposiciones Generales (Artículos 1 al 4)

De las 15 tareas identificadas en esta sección, CAFAM reportó cumplimiento expreso en 2 (13,3%): la actualización de plantillas contractuales para nuevas vinculaciones —en respuesta al artículo 2— y la automatización de alertas para vencimientos normativos. Una tarea adicional (6,7%) quedó en implementación: la revisión y actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), proceso que la entidad reconoce como vigente y alineado con la Ley 2466 de 2025, aunque aún sin cierre formal. No se registran tareas marcadas como no realizadas.

El 26,7% de las tareas (4) fueron clasificadas como no aplicables. En todos los casos, CAFAM argumentó que la reforma laboral no estableció directamente su ejecución por parte de los empleadores; en particular, descartó la aplicabilidad de disposiciones orientadas a empleados públicos (artículo 3) y cuestionó que el manual de funciones fuera un instrumento exigido expresamente por la norma, distinguiéndolo del RIT. Esta lectura jurídica es consistente y documentada, aunque reduce el perímetro de acción declarado por la entidad.

El hallazgo más relevante de esta sección es que el 53,3% de las tareas (8) no recibió ninguna clasificación ni justificación en el instrumento — entre ellas, acciones de cultura organizacional, diálogo social, módulos de capacitación y alineación de sistemas de gestión. La ausencia de respuesta no equivale necesariamente a incumplimiento, pero sí limita la trazabilidad del seguimiento desde la DGCCF y representa el principal foco de atención para el acompañamiento técnico en la vigencia 2026.

4.2. T2C1 – Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad (Artículos 5 al 8)

Esta es la sección con mayor volumen de tareas en todo el instrumento: 78 en total, y ninguna marcada como cumplida o en implementación. El 37,2% (29 tareas) fue declarado no aplicable bajo un argumento central y reiterado: que la Ley 2466 de 2025 no estableció la ejecución directa de esas acciones por parte de los empleadores. En la mayoría de los casos, la justificación es consistente con un hecho concreto — CAFAM no tiene trabajadores vinculados por órdenes de prestación de servicios (OPS) —, lo que efectivamente hace que gran parte de este eje, diseñado para gestionar y formalizar ese tipo de contratos, no tenga anclaje operativo en la entidad.

El 62,8% restante (49 tareas) no recibió ninguna clasificación ni observación en el instrumento. Esas tareas incluyen acciones como la proyección de necesidades de personal por áreas, indicadores de seguimiento de formalización, inventarios contractuales, análisis de cargas laborales y mecanismos de diálogo social con representantes sindicales. No son tareas menores: varias forman parte del núcleo de lo que la reforma busca consolidar en materia de estabilidad contractual. Su ausencia de respuesta no implica incumplimiento, pero sí una brecha de trazabilidad que la DGCCF no puede subsanar con la información disponible.

Lo más relevante de esta sección no es lo que CAFAM declaró, sino la lógica con la que estructuró su respuesta. La entidad asumió que el instrumento debía diligenciarse únicamente frente a obligaciones directamente exigidas por la norma, dejando por fuera acciones preventivas y de gestión interna que el Anexo 1 propone como buenas prácticas de implementación. Esa lectura acota el alcance del reporte y convierte a T2 C1 en el eje con menor densidad de respuesta de todo el instrumento — un dato que la DGCCF debería considerar al momento de diseñar los lineamientos para el siguiente ciclo de seguimiento.

4.3. T2C2 – Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras (Artículos 9 al 15)

Esta sección es la de mejor desempeño declarado en todo el instrumento. De las 22 tareas evaluadas, 6 están cumplidas (27,3%) y 1 en implementación (4,5%), lo que suma un 31,8% con respuesta activa. Las acciones completadas son concretas y verificables: ajuste de jornada administrativa a 44 horas semanales con hoja de ruta hacia las 42h, diseño del registro de trabajo suplementario, actualización del sistema de nómina para aplicar el recargo del 100% en días de descanso obligatorio, ajuste de manuales y procesos de socialización y capacitación. La tarea en curso corresponde a la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, proceso que la entidad reconoce como abierto pero encaminado.

El 31,8% (7 tareas) fue clasificado como no aplicable. Los argumentos varían: para el diagnóstico de estructura salarial y el mapeo de trabajadores con condiciones especiales, CAFAM señala que ya cuenta con la información y que actuó proactivamente —mediante Circular informativa a líderes— sin que la norma lo exigiera formalmente. Para el protocolo de control de trabajo suplementario, indica que los límites de horas extras quedarán incorporados en el RIT en construcción. Son justificaciones razonables, aunque su clasificación como "no aplica" merece revisión, dado que varias de estas acciones sí tienen sustento normativo directo en los artículos 12, 13 y 15.

El 36,4% restante (8 tareas) no tiene marcación ni observación. Incluye la revisión de criterios de remuneración variable, la actualización de políticas de beneficios, la integración con evaluación de desempeño y el monitoreo de cumplimiento. Son acciones de segunda capa — no las más urgentes, pero sí necesarias para consolidar lo que ya se ejecutó. Que no tengan respuesta en el instrumento sugiere que CAFAM priorizó las obligaciones de mayor visibilidad normativa y dejó pendiente el cierre del ciclo de implementación interna. Ese es el margen de mejora más claro que ofrece esta sección.

4.4. T2C3 – Eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo (Artículos 16 al 20)

De las 10 tareas que componen esta sección, ninguna recibió marca de cumplimiento o implementación. La única observación registrada — que aplica

como respuesta general a todo el bloque — señala que CAFAM da cumplimiento a la Resolución 3461 de 2025 sobre el Comité de Convivencia Laboral (CCL), y que la obligación de emitir los protocolos, planes y estrategias sectoriales recae sobre el Ministerio del Trabajo, no sobre los empleadores. Con esa lectura, la entidad descartó formalmente solo 1 tarea (10%): la actualización del Manual de Convivencia Laboral.

Las 9 tareas restantes (90%) no tienen ninguna clasificación ni observación en el instrumento. Entre ellas figuran acciones de peso directo en los artículos 16 al 20: el establecimiento o ajuste de protocolos de convivencia laboral, la actualización del Código de Ética y Buen Gobierno, el fortalecimiento del CCL, la habilitación de una línea o buzón confidencial para denuncias, los procedimientos de atención inmediata, la coordinación con instancias externas como el MinTrabajo, EPS y ARL, y los procesos de capacitación, sensibilización y seguimiento. No son tareas periféricas — son el núcleo operativo de lo que la norma exige para prevenir y atender conductas de acoso, violencia y discriminación.

Lo que resulta llamativo es que CAFAM acredita cumplir la Resolución 3461 de 2025 — lo que implica que el CCL existe y opera —, pero no lo traduce en marcaciones concretas dentro del instrumento. La entidad tiene evidencia institucional relevante en este eje y no la reportó formalmente. Esa brecha entre lo que la entidad hace y lo que registra en el Anexo 1 es el problema central de T2 C3: no necesariamente un incumplimiento, sino una oportunidad concreta de mejora en la calidad del reporte que la DGCCF puede acompañar en el siguiente ciclo.

4.5. T2C4 – Promoción de la formalización laboral (Artículos 21 al 23)

Esta es la sección más voluminosa del instrumento con 85 tareas en total, y también la que mejor ilustra la tensión entre lo que el Anexo 1 propone y lo que un empleador puede ejecutar directamente. Solo 2 tareas están cumplidas (2,4%): el diseño de formatos estandarizados para contratos de aprendizaje conforme a la Circular 0083 de 2025 y la formalización de contratos con garantías de seguridad social. Ambas tienen soporte normativo claro y corresponden al ámbito de gestión interna de CAFAM. Las 6 actividades clasificadas como no aplicables (7,1%) se concentran en diagnósticos institucionales de cuota de aprendizaje, definición de cuotas exigidas por tamaño jurídico y evaluación de viabilidad de monetización — ámbitos donde la entidad consideró que la norma no estableció obligación directa.

El 90,6% restante (77 tareas) no tiene ninguna clasificación. Al revisar el contenido, la razón es estructural: una parte importante del bloque está diseñada para programas de intermediación laboral inclusiva para poblaciones vulnerables, formalización del trabajo doméstico en municipios como Pasto e Ipiales, formación agraria en zonas rurales, rutas de empleabilidad para comunidades étnicas y migrantes, y formalización del sector creativo y cultural. Son acciones pensadas para actores de política pública — MinTrabajo, SENA, alcaldías, gobernaciones — no para un empleador, aunque sea una Caja de

Compensación Familiar. CAFAM no respondió estas tareas porque, técnicamente, no son de su resorte como empleador dentro del instrumento.

Aquí aparece el problema de fondo de esta sección: el Anexo 1 mezcla en el mismo bloque temático obligaciones del empleador (artículos 21 a 23 sobre contratos de aprendizaje y cuota SENA) con un catálogo amplio de acciones de política pública que corresponden a otras instituciones. Eso infla artificialmente el volumen de "tareas sin ejecución" de CAFAM sin que ello refleje necesariamente una brecha de cumplimiento. Es una observación que la DGCCF debería documentar para el rediseño del instrumento en la vigencia 2026, diferenciando las obligaciones del empleador de las metas de política sectorial.

4.6. T2C5 – Uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral (Artículos 44 al 46)

De las 61 tareas de esta sección, ninguna recibió marca de cumplimiento ni de implementación. Las 8 actividades declaradas como no aplicables (13,1%) corresponden a acciones de diagnóstico, registro de proveedores, ajuste de cláusulas contractuales y capacitación interna, frente a las cuales CAFAM mantiene su argumento recurrente: que la reforma laboral no estableció su ejecución directa por parte de los empleadores. Sin embargo, en varias de esas observaciones la entidad sí reconoce tener avances concretos — servicios tercerizados que cumplen la normativa laboral vigente, plantillas de contratos actualizadas y una Política de Teletrabajo vigente — lo que genera una contradicción interna: hay evidencia institucional disponible que no se tradujo en marcaciones formales dentro del instrumento.

4.7. T2C6 – Transición hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles (Artículos 52 al 58)

De las 26 tareas de esta sección, ninguna recibió marca de cumplimiento ni de implementación. Las 6 actividades declaradas como no aplicables (23,1%) cubren los bloques de empleos verdes y azules (artículos 50-51), teletrabajo y entornos laborales flexibles (artículos 52-56), y automatización responsable (artículo 57). La justificación de CAFAM es consistente en todos los casos: para empleos verdes, señala que la obligación de formación corresponde al MinTrabajo a través del SENA; para teletrabajo, acredita contar con una política institucional vigente; y para entornos laborales flexibles —incluyendo el ingreso de mascotas— indica que ejecutará lo ordenado por la norma cuando el trabajador allegue la solicitud formal. Son posiciones jurídicamente defendibles, aunque algunas acciones de implementación interna sí eran exigibles sin necesidad de solicitud previa.

4.8. T3C1 – Libertad sindical y estándares internacionales (Artículos 59 al 60)

De las 20 tareas de esta sección, ninguna recibió marca de cumplimiento ni de implementación. La única observación registrada —que opera como respuesta global al bloque— establece que CAFAM respeta la libertad sindical y garantiza el derecho de asociación, pero no interviene en los asuntos propios de las organizaciones sindicales: estatutos, procesos electorales ni mecanismos de representación. Con ese argumento, la entidad clasificó formalmente 1 sola tarea como no aplicable (5%), que corresponde al mapeo de estatutos vigentes de sindicatos internos. Las 19 tareas restantes (95%) quedaron sin ninguna marcación ni justificación individual.

4.9. T4C1 – Disposiciones finales y complementarias (Artículo 61)

De las 13 tareas de esta sección, ninguna recibió marca de cumplimiento ni de implementación. La única observación registrada — que funciona como respuesta general para todo el bloque — argumenta que las obligaciones del artículo 61 están dirigidas exclusivamente al Ministerio de Salud y a los operadores de la PILA, no a los empleadores. Con esa lectura, CAFAM clasificó formalmente 1 tarea como no aplicable (7,7%): la revisión de la versión vigente de la planilla integrada de liquidación de aportes. Las 12 tareas restantes (92,3%) no tienen ninguna marcación individual.

5. CORRESPONDENCIA CON EL CIERRE TÉCNICO-JURÍDICO VIGENCIA 2025

El análisis realizado con base en la información reportada en el Anexo 1 es consistente con el Informe Individual de Cierre Técnico-Jurídico de la vigencia 2025 para CAFAM¹, en el cual se otorgó el concepto de "acreditada", resultado que se sostiene en los cuatro hitos normativos evaluados — reglas de contratación, jornada nocturna, recargo dominical y ajustes PILA — todos validados con nivel óptimo por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En particular, el cierre técnico destaca tres elementos que el presente análisis del Anexo 1 confirma de manera directa: la ausencia total de trabajadores vinculados bajo contratos de prestación de servicios (0 CPS), la parametrización del recargo dominical al 80% en el sistema Kactus desde el 1 de julio de 2025, y el ajuste de jornada nocturna mediante circular del 11 de julio de 2025 con vigencia operativa desde el 25 de diciembre de ese año. Estas tres acciones corresponden exactamente a las tareas marcadas como cumplidas en T2 C2 del instrumento — el único bloque con marcación activa relevante — lo que genera una trazabilidad directa entre el Formato Único y el reporte al Anexo 1. El único hallazgo de riesgo medio identificado en el cierre — la ausencia de firma del Revisor Fiscal o Auditor Externo en el cuerpo del Formato Único — no tiene correlato en el Anexo 1, pero sí es consistente con el patrón general de diligenciamiento observado: una entidad que documenta bien lo que ejecuta operativamente, pero con brechas en la formalización de los instrumentos de validación institucional.

¹ Disponible en: [21 CAFAM CTJVG2025 ACREDITADA.pdf](#)

En este sentido, los resultados del análisis técnico del Anexo 1 son coherentes con el concepto emitido. La acreditación otorgada refleja solidez en los hitos de mayor exigibilidad normativa inmediata — formalización contractual, nómina y jornada —, mientras que el bajo nivel de diligenciamiento en los ejes T2 C3, T2 C5, T2 C6, T3 C1 y T4 C1 señala un margen de profundización para la vigencia 2026, especialmente en los componentes de convivencia laboral, tercerización responsable y transición justa, cuya relevancia normativa irá en aumento a medida que avance el calendario de implementación progresiva de la Ley 2466 de 2025.

4. Conclusión

El análisis técnico de la información reportada por la Caja de Compensación Familiar CAFAM en el "Anexo 1 - Plan de Acción para la aplicabilidad de la Ley 2466" permite establecer un nivel de implementación parcial con un patrón sistemático de diligenciamiento selectivo, evidenciado en el bajo volumen de acciones con clasificación expresa: 10 tareas en cumplimiento (3,4%), 2 en implementación (0,7%), 61 clasificadas como no aplicables (20,5%) y 224 sin clasificación expresa (75,4%) sobre un total de 297 tareas identificadas en el instrumento.

Se identifican avances concretos y verificables en los componentes de medidas para los ingresos de las familias trabajadoras (T2 C2) y promoción de la formalización laboral (T2 C4), donde se concentran las 10 acciones cumplidas del instrumento, asociadas a la actualización de jornada laboral, parametrización de recargos dominicales, ajuste de sistemas de nómina y formalización de contratos de aprendizaje conforme a la Circular 0083 de 2025. En disposiciones generales (T1 C1), se registran adicionalmente 2 acciones cumplidas y 1 en implementación vinculadas a la actualización del Reglamento Interno de Trabajo, proceso que permanece abierto sin evidenciar cierre formal a la fecha de diligenciamiento.

Sin embargo, en los ejes de estabilidad laboral y productividad (T2 C1), eliminación de la violencia y el acoso (T2 C3), tercerización e intermediación laboral (T2 C5), transición justa hacia economías sostenibles (T2 C6), libertad sindical (T3 C1) y disposiciones finales (T4 C1), la totalidad o la mayor parte de las tareas quedó sin clasificación expresa ni justificación individual. En todos estos componentes, CAFAM aplicó de manera reiterada un argumento transversal — que la Ley 2466 de 2025 no estableció la ejecución directa de esas tareas por parte de los empleadores — lo que, si bien tiene sustento jurídico en algunos casos, genera una brecha de trazabilidad que la DGCCF no puede subsanar con la información disponible en el instrumento.

En relación con el Informe de Cierre Técnico-Jurídico de la vigencia 2025, el análisis es coherente con el concepto de "acreditada" otorgado por la

Superintendencia del Subsidio Familiar. Los cuatro hitos normativos validados con nivel óptimo — reglas de contratación, jornada nocturna, recargo dominical y ajustes PILA — tienen correspondencia directa con las tareas cumplidas en el Anexo 1, lo que confirma la consistencia entre ambos instrumentos.

En síntesis, CAFAM acredita un cumplimiento sólido en los hitos de mayor exigibilidad normativa inmediata, con evidencia institucional verificable en jornada, nómina y contratación. No obstante, el instrumento revela un modelo de reporte concentrado en lo que la entidad consideró directamente obligatorio, dejando sin respuesta una proporción significativa de tareas que tienen anclaje normativo o que corresponden a acciones de gestión interna del empleador. Ese margen — más de gestión del reporte que de incumplimiento sustantivo — constituye el principal foco de acompañamiento técnico que la DGCCF debería priorizar en la vigencia 2026, en particular para los ejes de tercerización responsable, convivencia laboral y transición justa, cuya relevancia normativa continuará aumentando con el calendario progresivo de implementación de la Ley 2466 de 2025.