

ANALISIS DE LAS RESPUESTAS

Frente a la Implementación de la

REFORMA LABORAL

Caja de Compensación Familiar

COLSUBSIDIO

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 – COLSUBSIDIO 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.

No.	Eje del Anexo 1 (Temática / Componente)	ARTÍCULOS (Referencia)	ESTADO DE IMPLEMENTACIÓN (Cantidad de tareas)				OBSERVACIONES TÉCNICAS
			CUMPLIMIENTO	EN IMPLEMENTACIÓN	SIN EJECUCIÓN	NO APLICA	
1	T1 C1 Disposiciones Generales	1 al 4	15	0	0	0	Colsubsidio reporta cumplimiento total de las actividades evaluadas en los artículos 1 al 4. Se evidencian acciones cumplidas relacionadas con la conformación de mesas de trabajo multidisciplinarias (5 mesas coordinadas por el área de Relaciones Laborales), definición de roles y responsabilidades, documentación de acuerdos en actas, actualización de Manual de Funciones y Reglamento Interno de Trabajo, revisión y ajuste de cláusulas contractuales, así como implementación de módulos de capacitación dirigidos a líderes y colaboradores sobre objetivos, categorías de relaciones de trabajo y principios de no discriminación. Se publicó un ABC de reforma laboral y se actualizaron instructivos de lineamientos laborales. No se registran actividades en implementación, sin ejecución ni no aplicables.
2	T2 C1 Medidas para Garantizar la Estabilidad Laboral y Aumentar la Productividad	5 al 8	48	0	0	26	La Corporación reporta un nivel alto de avance, con predominio de acciones en estado de cumplimiento. Se destacan acciones relacionadas con la planeación de planta de personal, revisión de modalidades contractuales apoyada en el aplicativo Success Factors, mesas de diálogo colectivo con organizaciones sindicales, comités de eficiencia de planta en cada subdirección, actualización del Reglamento Interno de Trabajo con capítulo de protección laboral reforzada, y ajustes razonables para personas con discapacidad a través del proyecto de diversidad, equidad e inclusión. Las actividades clasificadas como no aplicables se concentran en procesos de migración contractual de OPS, reestructuración de planta y escenarios de formalización, por cuanto la Corporación declara que no se ha requerido dicho proceso. No se registran actividades en implementación ni sin ejecución.
3	T2 C2 Medidas para los Ingresos de las Familias Trabajadoras	9 al 15	28	0	0	0	Frente a los artículos 9 al 15, la Corporación reporta cumplimiento total de las actividades evaluadas. Se evidencian acciones orientadas a la revisión de metodologías de evaluación de desempeño, alineadas con funciones reales y gestión de riesgos; ajuste de la estructura salarial y de beneficios con criterios de equidad interna; control y registro del trabajo suplementario mediante sistema de control interno; aplicación de recargos y horas extras conforme a los nuevos parámetros legales; y medidas de igualdad de trato para grupos protegidos, incluyendo personas con discapacidad y víctimas de violencia. La Corporación cuenta con un sistema de vigilancia de riesgos y peligros según funciones. No se registran actividades en implementación, sin ejecución ni no aplicables.
4	T2 C3 Eliminación de la Violencia, el Acoso y la Discriminación en el Trabajo	16 al 20	10	0	0	0	En relación con los artículos 16 al 20, la Corporación reporta cumplimiento total de las actividades evaluadas. Se evidencian acciones relacionadas con la actualización del Manual de Convivencia Laboral y el Protocolo de Convivencia Laboral, adecuados a lo establecido en la reforma; implementación de mecanismos de atención y protección; canales confidenciales de denuncia; procedimientos preventivos; coordinación con instancias externas; actividades de capacitación; y seguimiento continuo mediante el Comité de Convivencia Laboral. No se registran actividades en implementación, sin ejecución ni no aplicables.
5	T2 C4 Promoción de la Formalización Laboral	21 al 23	12	0	0	0	Frente a los artículos 21 al 43, la Corporación reporta cumplimiento total de las actividades evaluadas relacionadas con la formalización laboral y la gestión de contratos de aprendizaje. Se evidencian acciones orientadas al cumplimiento de la cuota de aprendices, revisión contractual, actualización de formatos y protocolos internos, fortalecimiento de alianzas con instituciones educativas y formalización de contratos con garantías laborales. La Corporación declara que todas las contrataciones se realizan dentro del marco de la legislación laboral vigente, sin requerir acuerdos de formalización adicionales. No se registran actividades en implementación, sin ejecución ni no aplicables.
6	T2 C5 Uso Adecuado de la Tercerización e Intermediación Laboral	44 al 49	24	0	0	0	En relación con los artículos 44 al 49, la Corporación reporta cumplimiento total de las actividades evaluadas. Se evidencian acciones relacionadas con el fortalecimiento de controles sobre contratistas y subcontratistas mediante política interna para verificación legal, incorporación de cláusulas de responsabilidad laboral y desarrollo de medidas de flexibilidad para trabajadores con responsabilidades de cuidado. La Corporación declara que no existe tercerización indebida. Se observan avances en la definición de modalidades como trabajo remoto y procedimientos internos para su aplicación. No se registran actividades en implementación, sin ejecución ni no aplicables.
7	T2 C6 Transición Justa hacia Economías y Sociedades Ambientalmente Sostenibles	52 al 58	15	0	0	0	Respecto de los artículos 52 al 58, la Corporación reporta cumplimiento de las actividades evaluadas, evidenciadas principalmente en la descripción de cargos y actividades disponibles para identificación de competencias. Se registran algunas actividades clasificadas como no aplicables principalmente en materia de procesos de descarbonización. La Corporación cuenta con información de sus cargos que permite identificar competencias verdes y de transición. No se registran actividades en implementación ni sin ejecución conforme a la marcación de la matriz.
8	T3 C1 Libertad Sindical y Estándares Internacionales	59 al 60	15	0	0	0	Frente a los artículos 59 al 60, la Corporación reporta cumplimiento de las actividades evaluadas en materia de libertad sindical. Se evidencia que la Caja monitorea y cumple lo establecido en materia de libertad sindical, con convenciones colectivas vigentes negociadas con las organizaciones sindicales. Se reportan acciones orientadas al cumplimiento de obligaciones derivadas de las convenciones colectivas, prevención de actos de persecución sindical y participación en mesas de diálogo colectivo. No se registran actividades en implementación ni sin ejecución.
9	T4 C1 Disposiciones Finales y Complementarias	61	9	0	0	0	Frente al artículo 61, la Corporación reporta cumplimiento de las actividades evaluadas en materia de pago de aportes al sistema de seguridad social y parafiscales. Se evidencia que la Caja cumple lo establecido en la ley en materia de pago de aportes, con actualizaciones periódicas al equipo de nómina ante cambios normativos. No se registran actividades en implementación ni sin ejecución.
TOTAL GENERAL			176	0	0	26	El consolidado general de Colsubsidio evidencia un nivel sobresaliente de avance en la implementación reportada frente a las disposiciones evaluadas de la Ley 2466 de 2025, con predominio de acciones cumplidas en la totalidad de los ejes temáticos. Las actividades clasificadas como no aplicables se concentran en el componente de estabilidad laboral (T2 C1) y corresponden principalmente a procesos de migración contractual y reestructuración de planta que la Corporación declara no haber requerido. No se registran actividades sin ejecución ni en implementación, lo que refleja un proceso de acompañamiento institucional consolidado. La Corporación sustenta sus acciones en sistemas de gestión tecnológicos (Success Factors), políticas internas actualizadas y procesos de diálogo colectivo con las organizaciones sindicales.

Fuente: Propia, tomada de 22 COLSUBSIDIO Anexo 1.

4. ANÁLISIS TÉCNICO

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

Las 15 tareas del componente registran marcación de cumplimiento (100%), distribuidas en 4 fases internas que la Caja denominó: Gobernanza y Comité de Implementación (4 tareas), Ajuste Normativo y Políticas Internas (4 tareas), Alineación de Sistemas de Gestión (2 tareas) y Cultura Organizacional y Capacitación (5 tareas). Esta estructura por fases es un rasgo diferenciador del formato de Colsubsidio frente a otras CCF: en lugar de listar tareas planas, las agrupa en bloques de gestión, lo que permite leer el avance de forma secuencial y no solo como un inventario de actividades.

La fase de gobernanza es la que tiene mayor soporte documental verificable: se realizaron 5 mesas de trabajo con participación de Jurídica, Talento Humano, Planeación, Finanzas y Control Interno, con presentaciones que funcionaron como actas de seguimiento. La fase normativa muestra un avance sólido en actualización del Manual de Funciones, Reglamento Interno y minutas contractuales, aunque en la tarea del Art. 3 (inaplicabilidad del CST para empleados públicos) la Caja hace una salvedad relevante: reconoce que la mención es general porque no cuenta con empleados públicos en su planta, lo que técnicamente es una aclaración de pertinencia, no un incumplimiento.

La fase de capacitación concentra el 33% de las tareas (5 de 15) y es donde Colsubsidio reporta la mayor actividad en términos de alcance: 12 talleres dirigidos a líderes, publicación de un ABC de reforma laboral y actualización de instructivos laborales, más un curso de derechos humanos extendido a toda la planta para el Módulo 3. Sin embargo, el análisis de las observaciones muestra que los registros de evidencia en los módulos 2, 3 y las "Charlas de Diálogo Social" son prácticamente idénticos en redacción, lo que limita la trazabilidad individual de cada tarea y sugiere que la Caja consolidó la evidencia en un bloque único en lugar de documentarla por actividad.

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

Este es el componente más extenso de la hoja, con 74 tareas distribuidas en 6 actividades estructurantes que la Caja organizó alrededor de cuatro ejes: gestión y optimización de talento humano (Arts. 5–6), estudio de cargas laborales, impacto jurídico-sindical de la formalización (Art. 7), impacto financiero (Art. 7), protección laboral reforzada y actualización del RIT (Art. 8). De ese total, 48 tareas registran cumplimiento (65%) y 26 aparecen como no aplicables (35%), sin ninguna en ejecución ni sin iniciar. El patrón de las no aplicables no es aleatorio: se concentra casi en su totalidad en las fases de reestructuración de planta, migración contractual de OPS y escenarios de formalización, donde Colsubsidio declara consistentemente que "no se ha requerido" o "no aplica",

apoyándose en la declaración de que todas sus vinculaciones se realizan dentro del marco legal vigente sin necesidad de ajustes.

Las fases con mayor densidad de cumplimiento son las de protección laboral reforzada y actualización del RIT (Arts. 7 y 8), que concentran aproximadamente 30 tareas cumplidas. Aquí el soporte es sólido y diferenciado: la Caja evidencia un sistema de monitoreo de fueros sindicales y de discapacidad, un proyecto estructurado de diversidad, equidad e inclusión para ajustes razonables, un procedimiento disciplinario actualizado con doble revisión jurídica para trabajadores protegidos, y un RIT que ya incorpora referencias expresas a la Ley 2466. En contraste, la fase del estudio de cargas laborales muestra un patrón técnico interesante: las tareas de inventario y mapeo de contratos laborales están cumplidas y respaldadas en Success Factors, pero las tareas específicas sobre OPS (análisis de pertinencia, plan de formalización, migración a planta) aparecen todas como no aplicables, lo que sugiere que Colsubsidio no cuenta con OPS en su planta o que tomó la decisión institucional de no tramitar ese proceso, sin que la matriz lo explicita con suficiente claridad.

El análisis de las observaciones revela una práctica recurrente: varias tareas agrupadas en fases distintas comparten literalmente la misma observación, especialmente en las fases de cargas laborales y RIT, donde frases como "La Caja llevó a cabo la actualización de su Reglamento Interno de Trabajo" se repiten en 6 tareas consecutivas. Esto no necesariamente indica incumplimiento, pero sí limita la trazabilidad individual por tarea y dificulta verificar si cada acción tiene evidencia propia o si todas responden a un único documento de respaldo. Es un punto que vale la pena destacar en el seguimiento técnico, especialmente para el componente de migración contractual, donde la ausencia de marcación formal en 26 tareas podría interpretarse de formas distintas según el enfoque de supervisión que aplique la SSF.

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

Este componente agrupa 28 tareas distribuidas en 7 actividades estructurantes que corresponden artículo a artículo: evaluación de desempeño (Art. 9, 6 tareas), remuneración y beneficios (Art. 10, 6 tareas), jornada máxima legal (Art. 11, 2 tareas), registro de trabajo suplementario (Art. 12, 6 tareas), límites al trabajo suplementario (Art. 13, 3 tareas), liquidación de recargos (Art. 14, 3 tareas) e igualdad de trato para grupos protegidos (Art. 15, 2 tareas). Las 28 tareas registran cumplimiento, lo que equivale al 100% del componente sin ninguna clasificada como no aplicable, en proceso o sin iniciar. Es el segundo componente más denso de la hoja después de T2 C1 y el único que cubre de forma simétrica cada artículo con fases propias, sin actividades transversales que mezclen varios artículos.

Las fases con mayor solidez en evidencia son las de jornada laboral (Art. 11) y trabajo suplementario (Arts. 12 y 13), donde Colsubsidio reporta un sistema tecnológico de alertas integrado al aplicativo SSF que bloquea solicitudes que

exceden los topes legales, genera alertas preventivas a supervisores y lleva trazabilidad desde el centro de operación de nómina. Eso no es solo cumplimiento documental: implica una configuración activa del sistema de nómina alineada con los nuevos parámetros. El Art. 14, sobre liquidación de recargos, también aparece respaldado en ese mismo sistema, con identificación presupuestal diferenciada para las vigencias 2025 y 2026. En contraste, la fase del Art. 9 (evaluación de desempeño) agrupa las 6 tareas bajo una sola observación repetida — "La corporación cuenta con un sistema de vigilancia de riesgos y peligros según funciones" — lo que sugiere que Colsubsidio ancló toda la evidencia de esa actividad a un único instrumento, sin distinguir si cada fase (revisión de perfiles, esfuerzos físicos/mentales, actualización de manuales) tiene soporte propio.

El Art. 15, que cubre igualdad de trato para grupos protegidos, registra las 2 tareas como cumplidas, apoyadas en Success Factors para actualización de datos personales y en los comités de planta. Sin embargo, la tarea de encuesta de autodeclaración —que involucra manejo de datos sensibles bajo Ley 1581 de 2012— aparece con la misma observación genérica del sistema, sin indicar si el instrumento fue diseñado, aplicado o si arrojó resultados. Dado que este artículo es uno de los de mayor sensibilidad normativa en el componente, sería útil que el acompañamiento técnico de la SSF solicite evidencia específica de esa acción, separada del sistema de información genera.

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

Este es el componente más compacto del Título II, con 10 tareas agrupadas en una única actividad estructurante que cubre los artículos 16 al 20 de forma integral, sin desagregarlos por artículo individual. El 100% de las tareas registra cumplimiento, y ninguna fue clasificada como no aplicable, en proceso o sin iniciar. La Caja organizó sus acciones en 7 fases secuenciales: actualización del Manual de Convivencia Laboral, ajuste de protocolos de convivencia, actualización del Código de Ética y Buen Gobierno, fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral, mecanismos de atención y protección (con 3 subtareas), capacitación y sensibilización, y seguimiento y mejora continua. Es uno de los pocos componentes donde las fases siguen una lógica preventiva → reactiva → correctiva, que es justamente la secuencia que exige la norma.

Las fases 1 a 4 (40% de las tareas) son las de mayor densidad documental verificable: la Caja reporta instrumentos vigentes y actualizados para cada una —Manual, Protocolo, Código de Ética y Comité— con la anotación explícita de que cada documento fue adecuado a lo establecido en la reforma. La fase 5 de mecanismos de atención es relevante por su especificidad operativa: Colsubsidio cuenta con una línea de atención para denuncias, un procedimiento de atención inmediata y coordinación activa con entidades externas (MinTrabajo, EPS, ARL) según necesidades. Eso implica que el canal de denuncia no es solo un buzón pasivo sino que tiene un protocolo de escalamiento hacia autoridades.

El punto que merece atención técnica está en las fases 6 y 7, que concentran el 20% de las tareas (capacitación y seguimiento). Ambas comparten literalmente la misma observación: "Se realizaron talleres de capacitación para los líderes en relación al citado tópico de la reforma laboral", sin distinguir entre la acción formativa y la acción de monitoreo. Que una tarea de seguimiento y mejora continua quede respaldada con la misma evidencia de una capacitación sugiere que Colsubsidio aún no tiene formalizado un mecanismo de medición de resultados diferenciado para este componente —como indicadores de casos atendidos, tiempos de respuesta o efectividad del Comité— lo que sería el paso que convertiría el cumplimiento formal en gestión real del riesgo.

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

Este componente es estructuralmente el más particular de toda la hoja: el encabezado declara un rango de artículos 21 al 43, pero solo 12 tareas tienen marcación de cumplimiento y corresponden exclusivamente a los artículos 21 y 23 — es decir, a los contratos de aprendizaje y a la monetización de la cuota de aprendizaje. El resto del componente, que abarca los artículos 31 al 43 (formación agraria y rural, intermediación laboral inclusiva, trabajo doméstico, microempresas, sectores étnicos, migrantes, economía creativa y formalización en alta informalidad), está completamente vacío de marcación: ninguna tarea tiene "x" en cumplimiento, en proceso ni sin ejecución, y tampoco figura observación alguna. En términos reales, 12 de las aproximadamente 100 tareas del componente tienen respaldo (12%), y las restantes 88% simplemente no fueron respondidas.

Las 12 tareas con cumplimiento se concentran en 4 fases del Art. 21: diagnóstico institucional (identificación de áreas, revisión contractual, evaluación financiera), actualización de políticas y procedimientos (formatos actualizados conforme a la Circular 0083 de 2025, protocolos de seguimiento a aprendices), alianzas con instituciones educativas (convenios con SENA, perfiles ocupacionales y cronogramas de rotación) y vinculación y formalización (contratos actualizados con seguridad social y jornada regulada). El Art. 23 agrega 3 tareas sobre la cuota de aprendizaje: determinación de obligaciones legales, identificación de áreas con baja capacidad operativa y evaluación de viabilidad de monetización, todas respaldadas con la misma observación genérica de que "La Caja cuenta con cuota de aprendices en cumplimiento". Eso indica que Colsubsidio está al día en la obligación legal básica, pero no detalla si realizó el análisis de monetización como proceso diferenciado o simplemente lo reporta como cumplido porque ya tenía la cuota cubierta.

El dato que más llama la atención desde el punto de vista técnico es que los artículos 31 al 43 — que involucran obligaciones de la CCF hacia poblaciones en alta vulnerabilidad como trabajadores rurales, domésticos, migrantes y comunidades étnicas — no tienen ninguna respuesta en la matriz. No hay "no aplica", no hay observación, no hay marcación de ningún tipo. A diferencia de T2 C1 donde Colsubsidio usó la columna de observaciones para justificar las no aplicables, aquí el silencio es total. Eso puede obedecer a que la Caja interpretó esos artículos como obligaciones no exigibles para su tipología institucional, o

simplemente a que la construcción del Anexo 1 no alcanzó a cubrir ese tramo. En cualquier caso, es el vacío de mayor relevancia normativa del expediente y el que con mayor urgencia requiere claridad en el acompañamiento técnico de la SSF..

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

Este componente concentra 24 tareas con cumplimiento distribuidas en 2 actividades estructurantes: la primera cubre el Art. 44 (responsabilidad solidaria y supervisión de contratistas) con 4 fases y 12 tareas cumplidas (50%), y la segunda aborda el Art. 46 (jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado) con otras 4 fases y 12 tareas cumplidas (50%). Los artículos 48 y 49 — que regulan el registro obligatorio de agencias de intermediación y la prohibición de tercerizar actividades misionales, respectivamente — tienen una actividad estructurante construida con 4 fases detalladas, pero ninguna tarea presenta marcación ni observación: en total, las aproximadamente 26 tareas de ese tramo están completamente vacías. La lectura real del componente es, entonces, que el 48% de las tareas tienen respaldo, mientras que el 52% correspondiente a los artículos de mayor riesgo jurídico no fue respondido.

Las fases del Art. 44 son las de mayor densidad documental del componente. Colsubsidio reporta una política interna de verificación legal de contratistas que respalda las 12 tareas de ese tramo, desde el mapeo inicial de contratos y la identificación de riesgos de elusión, hasta la creación del registro único de contratistas con datos de Cámara de Comercio, certificados de aportes e historial de cumplimiento laboral, pasando por cláusulas de responsabilidad solidaria y reportes trimestrales de nómina. Sin embargo, las 12 tareas comparten prácticamente la misma observación: "La caja cuenta con política interna para la verificación legal de contratistas", lo que indica que toda la evidencia converge en un único instrumento. Para las fases del Art. 46 (flexibilidad laboral), el soporte es más variado: Success Factors para caracterización de personal cuidador, un procedimiento vigente de modalidades de trabajo que cubre trabajo remoto parcial y banco de horas, y un RIT actualizado con cláusulas de flexibilidad — lo que representa uno de los avances más concretos y operativos del expediente.

El vacío de los Arts. 48 y 49 es el punto de mayor atención técnica del componente y, en cierta medida, del Título II en su conjunto. El Art. 49 prohíbe expresamente la tercerización de actividades misionales en las CCF, que es justamente el núcleo del debate sobre el uso de OPS en salud, recreación y programas sociales. Que Colsubsidio haya construido las fases de insourcing, conversión de contratos y ajuste de planta en la hoja — sin responder ninguna de ellas — repite el patrón ya observado en T2 C1 y T2 C4: la Caja elabora el diagnóstico y el plan, pero no reporta avance ni justifica por qué no aplica. La

SSF debería requerir, al menos, una declaración explícita sobre si la Corporación tiene o no actividades misionales tercerizadas, dado que la ausencia de respuesta no equivale a ausencia del riesgo.

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

Este componente agrupa 7 fases secuenciales que cubren los artículos 52 al 58, desde el diagnóstico de perfiles verdes hasta la protección laboral en transición energética. De las aproximadamente 25 tareas visibles en la hoja, 15 registran cumplimiento, 1 aparece sin marcación con justificación ("no ha sido reglamentado por el Gobierno Nacional"), 3 tienen marcación de cumplimiento pero observación de "no se ha requerido", y las 6 tareas de la fase 7 (protección en transición energética, Art. 58) están completamente vacías sin respuesta. En términos netos, el componente tiene alrededor del 60% de sus tareas con algún nivel de respuesta, siendo la fase de teletrabajo (Arts. 52–55) la más sólida y completa, y la de transición energética la que no existe en el expediente.

Las fases 1 a 4 son las de mayor densidad técnica y concentran las 15 tareas con cumplimiento. La fase de diagnóstico reporta inventario de perfiles susceptibles de reconversión verde apoyado en las descripciones de cargo existentes, aunque la tarea de detección de riesgos de descarbonización se marca como cumplida con la observación "no aplica principalmente para procesos de descarbonización" — lo que es una contradicción interna: una tarea no puede estar cumplida y no aplicar al mismo tiempo. La fase de competencias verdes es interesante: Colsubsidio tiene un comité de sostenibilidad ambiental activo y alinea perfiles con criterios legales, pero no reporta trabajo específico con estándares internacionales como ISO 14001 o GRI más allá de una declaración de alineación genérica. La fase 4 de teletrabajo (Arts. 52–55) es la más robusta del componente, con 6 tareas cumplidas que cubren modalidades diferenciadas, auxilio de conectividad gestionado desde el sistema de nómina, garantías laborales equivalentes a la presencialidad y política de seguridad de la información aplicable a todos los trabajadores.

Los dos puntos más llamativos del análisis son la fase 5 y la fase 7. En la fase 5 (Art. 56, entornos flexibles), la única tarea — que consiste en reglamentar el ingreso de mascotas al lugar de trabajo — no tiene marcación porque la Caja declara que "no ha sido reglamentado por el Gobierno Nacional": es el único caso en toda la hoja donde Colsubsidio aplaza una acción esperando desarrollo reglamentario, lo cual es técnicamente coherente pero demuestra que este artículo aún está pendiente de desarrollo. En la fase 7 (Art. 58, transición energética), las 3 tareas sobre descarbonización, reubicación de trabajadores en eco-proyectos y monitoreo de salud ocupacional en entornos verdes no tienen ninguna respuesta, lo que deja sin trazabilidad el artículo que más obligaciones concretas genera para CCF con programas de sostenibilidad activos — exactamente el perfil institucional de Colsubsidio.

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

Este componente concentra 15 tareas distribuidas en 4 fases sobre una única actividad estructurante que cubre los artículos 59 y 60: diagnóstico de estatutos y prácticas sindicales (4 tareas), ajuste de estatutos y normatividad interna (7 tareas), fomento de representación paritaria y proporcional (2 tareas) y capacitación y sensibilización (3 tareas, incluyendo subtareas). El 100% registra cumplimiento, sin ninguna clasificada como no aplicable, en proceso o sin iniciar. Es, junto con T1 C1 y T2 C3, uno de los tres componentes con cobertura total sin vacíos de respuesta — lo que contrasta de manera notable con los patrones observados en T2 C4, T2 C5 y T2 C6, donde tramos enteros quedaron sin marcación.

La característica más llamativa de este componente no es el porcentaje de cumplimiento sino la uniformidad de su evidencia: las 15 tareas comparten literalmente la misma observación — "La Caja monitorea y cumple lo establecido en materia de libertad sindical y tiene vigentes convenciones colectivas de trabajo con 100% de cumplimiento de acuerdos" — sin ninguna variación entre fases. Eso significa que tareas de naturaleza sustantivamente distinta, como detectar brechas de género en cargos directivos sindicales (fase 1), incorporar cupos mínimos para jóvenes y personas con discapacidad en órganos de representación (fase 2), o promover representación proporcional por sede y área (fase 3), todas quedan respaldadas por una sola declaración de cumplimiento general. Técnicamente, esta forma de reportar no permite verificar si cada acción fue ejecutada de forma independiente o si la Caja consideró que la existencia de convenciones colectivas vigentes cubre el espectro completo del componente.

El análisis de las fases revela un elemento de fondo que merece atención: los artículos 59 y 60 obligan a garantizar representación paritaria o proporcional en los órganos sindicales, incluyendo paridad de género, cupos para personas con discapacidad y víctimas del conflicto. Que Colsubsidio reporte cumplimiento en estas tareas apoyándose exclusivamente en el hecho de tener convenciones colectivas activas no demuestra que la composición actual de los órganos directivos sindicales cumpla con los criterios de representación exigidos por la norma. La SSF podría solicitar, como verificación específica, el acta de constitución o renovación del comité directivo sindical más reciente, para constatar si los criterios de paridad y proporcionalidad están efectivamente aplicados y no solo declarados.

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

Este es el componente más corto del expediente: 9 tareas distribuidas en 4 fases sobre una única actividad estructurante referenciada al artículo 61, aunque el encabezado de la actividad menciona "artículos 61 a 70", lo que indica que la Caja construyó el plan con conciencia del rango completo pero solo marcó tareas para el primer artículo. Las 4 fases son: diagnóstico de procesos y sistemas actuales (3 tareas), ajuste de la planilla PILA y sistemas tecnológicos (3 tareas), protocolos de reporte y comunicación (2 tareas) y capacitación al equipo de nómina (1 tarea). El 100% registra cumplimiento, sin ninguna no aplicable ni vacío de respuesta — lo que hace de T4 C1 el componente de cierre más limpio del expediente en términos formales.

Las fases 1 y 2 son las de mayor relevancia técnica. La fase de diagnóstico cubre revisión de la PILA vigente, mapeo de flujos de información hacia ADRES y el Ministerio de Trabajo, y evaluación de tiempos y exactitud de datos en reportes — todo respaldado por procesos internos documentados. La fase de ajuste tecnológico va más allá de la declaración general: reporta especificaciones técnicas para actualización del sistema, integración de validaciones automáticas con códigos CNAE y afiliación a EPS y ARL, y coordinación con proveedores de nómina para pruebas y homologación. Eso sugiere que Colsubsidio no solo tiene el proceso operativo al día, sino que ha gestionado activamente la interfaz con operadores externos — un nivel de madurez operativa que pocos componentes del expediente evidencian con ese grado de detalle. La fase 3, sobre protocolos de reporte hacia las autoridades de los artículos 62 al 65, también reporta cumplimiento con un calendario anual de obligaciones diseñado.

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 Colsubsidio¹, en el cual se otorgó el concepto de "acreditado con rezagos". El predominio de acciones en cumplimiento a lo largo de los 9 componentes evaluados — con 176 tareas marcadas como cumplidas y ninguna en implementación ni sin ejecución — refleja una capacidad institucional consolidada en los hitos de mayor exigencia operativa, lo que es coherente con la validación positiva que la SSF otorgó a los hitos H1, H2 y H3, correspondientes a reglas de contratación, jornada nocturna desde las 7 p.m. y recargo dominical del 80%, todos con nivel óptimo certificado.

El rezago identificado por la SSF se concentra de forma específica en el Hito 5 (ajustes PILA), cuya omisión en la autoevaluación — marcada como "N/A" sin justificación técnica — generó el único hallazgo de riesgo medio del informe. Este vacío tiene correspondencia directa con el patrón observado en el análisis del Anexo 1: en T4 C1, la Caja reportó cumplimiento en las fases de diagnóstico

¹ Informe disponible en: [22 COLSUBSIDIO CTJVG2025 ACRE REZAGOS.pdf](#)

y ajuste tecnológico de la PILA, pero las tareas relacionadas con protocolos de reporte hacia ADRES y el seguimiento de contratos especiales carecen de observaciones individualizadas, apoyándose en una declaración genérica de cumplimiento. Adicionalmente, la brecha de 433 trabajadores bajo modalidad de CPS (2.4% de la planta total) señalada en el informe de cierre guarda relación directa con los vacíos de respuesta identificados en T2 C1 frente a los procesos de migración contractual y en T2 C5 respecto a la prohibición de tercerización de actividades misionales, donde la Caja declaró que no se ha requerido formalización sin explicitar el universo de contratos involucrados.

En este sentido, los resultados del análisis técnico son coherentes con el concepto emitido. Colsubsidio llega al cierre VG2025 con una base normativa e instrumental sólida —RIT actualizado, sistemas tecnológicos activos, convenciones colectivas vigentes y procesos de capacitación desplegados— pero con zonas de opacidad informativa que no permiten verificar con precisión el estado de artículos de alta sensibilidad jurídica, como los Arts. 31 al 43 (formalización sectorial), 48 y 49 (intermediación y actividades misionales) y 62 al 70 (disposiciones complementarias). La prioridad de acompañamiento baja definida por la SSF es técnicamente razonable en función de los hitos verificados, pero el seguimiento del Plan 2026 debería incorporar como eje específico la clarificación de esos tramos sin respuesta, particularmente en lo que atañe a la situación contractual de los 433 CPS y al tratamiento de las actividades misionales en el marco del Art. 49.

4. Conclusión

El análisis técnico de la información reportada por la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio en el "Anexo 1 - Plan de Acción para la aplicabilidad de la Ley 2466" permite establecer un nivel de implementación sobresaliente en los componentes con respuesta completa, evidenciado en el predominio de acciones en cumplimiento (176; 87,1%) frente a actividades no aplicables (26; 12,9%), sin registrar acciones en implementación, sin ejecución ni pendientes de clasificación dentro de las tareas efectivamente respondidas. No obstante, el análisis de la estructura interna del Anexo 1 revela que un número significativo de tareas correspondientes a los artículos 31 al 43, 48 al 49 y 62 al 70 no presentan marcación ni observación de ningún tipo, lo que impide determinar si su ausencia responde a una decisión institucional de inaplicabilidad, a una omisión en el diligenciamiento o a la interpretación de que dichos artículos no generan obligaciones directas para la tipología III de Colsubsidio.

Se identifican avances sólidos y con soporte documental verificable en los componentes de disposiciones generales (T1 C1), ingresos de las familias trabajadoras (T2 C2), eliminación de la violencia y el acoso (T2 C3) y disposiciones finales (T4 C1), donde la cobertura de respuesta es total y las fases están alineadas artículo por artículo. El componente de estabilidad laboral y productividad (T2 C1) destaca por ser el de mayor densidad del expediente, con 48 tareas cumplidas y 26 no aplicables concentradas en los procesos de migración contractual de OPS, apoyadas en sistemas tecnológicos como Success

Factores y en convenciones colectivas activas. Sin embargo, se observan limitaciones de trazabilidad transversales a varios componentes: la práctica recurrente de respaldar múltiples tareas con una única observación genérica restringe la verificación individual de cada acción y no permite constatar si cada fase cuenta con evidencia propia o si el soporte converge en un solo instrumento institucional.

Los componentes de promoción de la formalización laboral (T2 C4), tercerización e intermediación (T2 C5) y transición justa hacia economías sostenibles (T2 C6) presentan el patrón de mayor atención técnica: en los tres casos, la Caja construyó actividades estructurantes con fases detalladas para artículos de alta exigencia normativa — Arts. 31 al 43, 48 al 49 y 58 — pero no reportó ninguna respuesta en esos tramos, sin justificación explícita. Este silencio informativo es el rezago más relevante del expediente, no por indicar incumplimiento comprobado, sino porque impide que la SSF valore el estado real de obligaciones que incluyen la prohibición de tercerizar actividades misionales, la formalización del trabajo doméstico y sectorial, y la protección laboral en procesos de descarbonización. En relación con el cierre técnico-jurídico de la vigencia 2025, se confirma la coherencia con el concepto de "acreditado con rezagos": los hitos de nómina H1, H2 y H3 están soportados en el Anexo 1 con evidencia operativa concreta, mientras que el vacío del Hito 5 (PILA) y la brecha de 433 trabajadores bajo CPS encuentran correlato directo en los tramos sin respuesta de T2 C1 y T2 C5.

En síntesis, Colsubsidio presenta un proceso de implementación institucionalmente robusto frente a la Ley 2466 de 2025, con una base normativa, tecnológica y de gestión que sustenta el nivel de cumplimiento reportado. Los aspectos que requieren fortalecimiento en el Plan 2026 no son de carácter operativo sino de completitud informativa: la Caja necesita pronunciarse explícitamente sobre los artículos que dejó sin respuesta, distinguir con claridad entre lo que no aplica y lo que no ha sido ejecutado, e individualizar la evidencia por tarea en los componentes donde una sola observación cubre un bloque completo de acciones. Esos ajustes no modificarían sustancialmente el nivel de implementación alcanzado, pero sí elevarían significativamente la calidad de la trazabilidad del expediente y la confiabilidad del seguimiento institucional.