

COMPONENTE DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL (LEY 2466 DE 2025)

1. Contexto de la implementación de la Reforma Laboral

La entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 (“Por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”) introdujo transformaciones estructurales en las relaciones e instituciones laborales del país. En respuesta, la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF), a través de su Dirección para la Gestión de las Cajas de Compensación Familiar, diseñó e impulsó un plan sectorial obligatorio orientado a garantizar que los entes vigilados adopten de manera oportuna, transparente y basada en la gestión del riesgo los mandatos de la ley.

Durante la vigencia 2025, el plan de la Superintendencia se centró en una fase diagnóstica y de construcción de línea base sectorial. En dicha fase, se recolectó información a través de instrumentos generales y encuestas periódicas para mapear el nivel de asimilación normativa del sistema. Para la vigencia 2026, la SSF implementó un cambio metodológico hacia un modelo de supervisión guiada e individualizada por Caja, enfocado en la mitigación de riesgos jurídicos, operativos y reputacionales, asegurando que las modificaciones convencionales, contractuales y prestacionales de la reforma no comprometan la sostenibilidad del patrimonio social de los trabajadores afiliados.

2. Metodología de Seguimiento para la Visita (Requerimiento Institucional)

La metodología de inspección y vigilancia aplicada en la presente visita ordinaria se deriva de los lineamientos formales notificados a la Corporación y socializados mediante una mesa de trabajo técnica virtual previa a la auditoría presencial. Este esquema se estructuró bajo los siguientes ejes analíticos exigibles¹:

1. Cronología y Storytelling del Proceso: Exposición narrativa y documentada del proceso de transición de la Caja a partir de la vigencia de la norma,

¹ Para la estructuración y fundamentación técnico-jurídica de este componente, se examinó un acervo documental integral compuesto por las directrices de inspección y control de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) corporizadas en la Resolución 0115 de 2024 y el requerimiento de información oficial para la Visita Ordinaria 2026; los reportes analíticos del Tablero de Control Nacional de la SSF, específicamente el Informe Individual de Cierre Técnico-Jurídico de la Vigencia 2025 que determinó el estatus de acreditación con rezagos para la Caja; la respuesta institucional formal de la corporación contenida en el Memorando Interno TH No. 699-2026 emitido por la Coordinación de Talento Humano; los datos estadísticos y demográficos consolidados en el Informe de Análisis de Registros de la Encuesta Institucional para la Identificación de Condiciones Laborales Especiales aplicada a 733 trabajadores; las minutas y soportes normativos de formalización como la certificación TH-156-2025 remitida al Ministerio del Trabajo, el Formato de Contrato Laboral Especial de Aprendizaje 2025 y el estado de avance en los manuales de funciones por competencias para pasantes SENA; y, finalmente, las evidencias de diálogo social y control operativo que incluyen las Instrucciones Laborales D.A. 001 y 002 de 2025, las Actas de la Comisión Accidental del Comité de Proceso Disciplinario, el Régimen de Avance de Procesos de Vacantes y Ascensos estructurado con SINTRACOMFANARIÑO, y las métricas operativas de ausentismo y licencias de los memorandos TH No. 693-2026 y TH No. 694-2026 extraídas de la plataforma APOLLO.

identificando las fases de diseño institucional, retos iniciales enfrentados y estrategias de mitigación implementadas.

2. Trazabilidad Operativa y Soportes de Legalidad: Verificación documental estricta de las actas de comités paritarios, circulares, directrices de la Dirección Administrativa y modificaciones estructurales orientadas a blindar la legalidad de los nuevos procesos del talento humano.
3. Análisis Ocupacional de la Planta: Revisión detallada de las variaciones y estabilidad de la planta de personal contratada directamente por la Caja (vencimientos, prórrogas, justificaciones operativas y distribución por sedes).
4. Ajustes Contractuales Específicos: revisión de las minutas de vinculación adaptadas a las nuevas modalidades normativas, con especial énfasis en el régimen de formalización y el Contrato de Aprendizaje.

3. Información de la Caja en el Dashboard Nacional en el Sistema de Subsidio Familiar

En el marco del monitoreo centralizado de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF), los registros reportados por la Caja de Compensación Familiar de Nariño (Código 35) dentro del Tablero de Control Nacional reflejan su caracterización metodológica y estado situacional bajo los siguientes parámetros analíticos al mes de junio de 2026:

MATRIZ DE RIESGO INDIVIDUAL POR CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR – HOJA DE VIDA 2026										
Plan 2026 Implementación y Seguimiento Reforma Laboral (Ley 2466) Superintendencia del Subsidio Familiar										
LEYENDA:										
BAJA			MEDIA			ALTA			N/A	
Nº	TIPO	NOMBRE DE LA CAJA	REGIÓN	PROCESOS DISCIPLINARIOS	APRENDICES	AUXILIO CONECTIVIDAD	CONTRATOS INDEFINIDOS	RECARGOS DOMINICALES	HORARIO DIURNO/NOCTURNO	Nivel de Riesgo
35	II	Caja de Compensación Familiar de Nariño	Nariño	MEDIA	BAJA	MEDIA	MEDIA	BAJA	BAJA	MEDIO

Clasificación Institucional: La corporación está catalogada técnicamente como una Caja de Tipo II, lo que determina el nivel de exigencia y proporcionalidad en la adopción de hitos regulatorios de la Ley 2466 de 2025.

Estado de la Certificación de Cierre (VG2025): El estado formal de la Caja en la plataforma nacional quedó registrado como ACREDITADA CON REZAGOS.

Prioridad de Acompañamiento: De acuerdo con la matriz de criticidad del Dashboard, a Comfamiliar de Nariño se le asignó una Prioridad de Acompañamiento MEDIA. El Tablero de Control Nacional procesó y consolidó el cierre técnico-jurídico de la vigencia anterior arrojando dos alertas estructurales específicas que la comisión de auditoría debe contrastar en el marco de la Visita Ordinaria:

1. Rezagos de Formalidad Jurídica: Si bien la Caja demostró una adecuada adaptación analítica de sus sistemas de información (plataformas de nómina e IBC adaptados para recargos nocturnos y dominicales de la

reforma), el cierre se indexó con rezagos debido exclusivamente a la falta de formalidad jurídica en la validación del Formato Único de Reporte, el cual carecía de las firmas requeridas del Director Administrativo y la Revisoría Fiscal.

2. Alerta por Contratación de Prestación de Servicios (CPS): El Dashboard nacional encendió una alerta de Riesgo de Gestión Alto al registrar una elevada cifra de 268 personas vinculadas bajo la modalidad de Prestación de Servicios (CPS), lo que equivalía al 26.7% del total de la fuerza laboral reportada al cierre de la vigencia anterior. Esta concentración representa el desafío mayor para el Plan de Formalización Laboral 2026 exigido por la Superintendencia.

Justificación Técnica del Estatus en el Dashboard

El análisis cruzado entre el Informe Individual de Cierre Técnico-Jurídico de la Vigencia 2025 emitido por esta Superintendencia y la respuesta institucional formal de la Corporación plasmada en el Memorando Interno TH No. 699-2026, junto con el soporte del Contrato de Cargas Laborales, permite reconstruir con la trazabilidad de la alerta por contratación de Prestación de Servicios (CPS), así como los factores estructurales y las acciones de mitigación correspondientes:

1. En lo referido a la Evolución y descenso de la Planta Temporal, el Tablero de Control Nacional de la SSF indexó inicialmente para la Caja un estado de Acreditada con Rezagos debido, entre otros factores, a la elevada cifra histórica de 268 personas vinculadas bajo la modalidad de CPS (26.7% de la fuerza laboral). Frente a este requerimiento, la Coordinación de Talento Humano demostró documentalmente una gestión de contención y depuración en el reporte técnico de junio de 2026, evidenciando una significativa reducción a 103 contratos activos bajo esta modalidad, concentrados estrictamente en el nivel profesional especializado y de apoyo técnico temporal.
2. La justificación de los Factores Estructurales, los soportes aportados por la administración de la Caja sustentan que la dependencia histórica de la contratación externa obedeció a variables críticas del entorno institucional:
 - a. Medida de Intervención Administrativa: al encontrarse bajo una medida de Intervención Administrativa Total, la Caja opera bajo un marco de estrictas restricciones presupuestales derivadas de la política de austeridad del gasto, lo que limitó la ampliación inmediata de la planta de personal permanente.
 - b. Ausencia de estudios técnicos de cargas: históricamente, la Corporación carecía de herramientas de medición basadas en evidencia para verificar con precisión la distribución real del trabajo

y la eficiencia operativa, lo que impidió detectar oportunamente duplicidades funcionales, vacíos u oportunidades de mejora operacional, tolerando la ejecución de actividades misionales permanentes a través de modalidades flexibles o de proyectos.

- c. Discrecionalidad por necesidades del servicio: ante la urgencia de mantener la continuidad de los servicios sociales y la cobertura misional, la Dirección Administrativa recurrió a la facultad discrecional de contratación externa para responder a las necesidades inmediatas de la corporación, mientras se definía una estructura definitiva de planta.
3. Plan de Acción y Estrategia de Formalización 2026. Para subsanar de raíz el rezago normativo y cumplir el Plan de Formalización Laboral conforme a la Ley 2466 de 2025, se acreditaron las siguientes acciones probatorias en curso:
- a. Contratación de consultoría especializada. Se constató la suscripción del contrato con la firma Farbecth SAS para elaborar el estudio técnico de cargas laborales, perfiles y eficiencia que dará soporte a la estructuración de la planta real y efectiva de la Caja, garantizando su sostenibilidad financiera a mediano y largo plazo.
 - b. Diagnóstico de Proyectos y CPS. Se activaron comisiones técnicas y escenarios de diálogo social para auditar si el personal vinculado a proyectos o servicios externos cumple funciones misionales permanentes, con el fin de viabilizar su integración a la planta formal.
 - c. Alineación estratégica. El Comité de Vacantes y Ascensos articuló estas métricas dentro del cronograma del Plan de Acción 2026, fijando la sujeción de la política del talento humano al principio de estabilidad y trabajo decente.

4. Análisis de la Evidencia Presentada y Storytelling de la Implementación

A partir del acervo documental recabado, evaluado y confrontado en el marco de la visita ordinaria, y tomando como eje conductor la respuesta formal radicada mediante el Memorando Interno TH No. 699-2026, firmado digitalmente por la Coordinación de Talento Humano, se expone el balance técnico-jurídico del proceso de transición de la corporación:

a. Storytelling y Evolución Cronológica (Fases de la Caja)

Desde la expedición de la Ley 2466 de 2025, Comfamiliar de Nariño diseñó un plan de transición progresivo y transversal liderado por la Dirección Administrativa, articulado con la Secretaría General, la Oficina Jurídica y la Coordinación de Talento Humano. El proceso se estructuró en cuatro fases claras para superar los retos iniciales:

Fase I: Diagnóstico Técnico e Impacto Presupuestal: consistió en la evaluación de la estructura organizacional y en el análisis financiero del impacto que los recargos nocturnos, dominicales y festivos proyectaban sobre el presupuesto operativo de los servicios misionales de la Caja.

Fase II: Actualización y Parametrización Tecnológica: enfocada en la reconfiguración del software de nómina, asegurando la automatización de las nuevas bases de cálculo para el Ingreso Base de Cotización (IBC), recargos y novedades de nómina, mitigando riesgos de inconsistencias ante la UGPP.

Fase III: Socialización y Despliegue Normativo: ejecución de jornadas de capacitación dirigidas a mandos medios, líderes de proceso y trabajadores, acompañadas por la expedición de las Instrucciones Laborales D.A. No. 001-2025 y D.A. No. 002-2025 de la Dirección Administrativa, orientadas a fijar directrices estrictas sobre el cumplimiento y optimización de la jornada laboral legal.

Fase IV: Monitoreo Basado en Riesgo: activada durante la vigencia 2026, centrada de forma particularizada en el control operativo de horas extras y en la aplicación integral de los nuevos lineamientos de contratación. Con esta fase, la Caja superó la etapa exploratoria genérica de 2025 para incorporarse formalmente al monitoreo guiado e individualizado de la SSF.

- a. Evidencia de Caracterización Laboral y Poblacional (Encuesta Institucional)

Como soporte técnico estratégico de la transición, la Caja aportó los resultados del instrumento analítico ejecutado a través de Microsoft Forms. Tras los procesos de depuración de registros duplicados por el área técnica, se consolidó una base de datos real de 733 registros válidos:

- a. Modalidades de Vinculación e Indicadores de Temporalidad: el análisis estadístico ratifica que el 88% (647 trabajadores) está vinculado mediante contrato laboral a término fijo, seguido por un 4% (30 personas) en contratos de aprendizaje SENA, y un 4% (28 personas) en contratos a término indefinido. El porcentaje restante (4%) se distribuye entre personal de temporal/proyecto (17 personas) y el remanente de contratos de prestación de servicios adscritos a apoyo especializado de corta duración. Esta alta concentración a término fijo activa alertas tempranas en planta, requiriendo puntos de control específicos sobre la justificación objetiva de la temporalidad.
- b. Modalidad de Ejecución: el 98% (720 trabajadores) desempeña sus funciones bajo la modalidad presencial, un 2% (11 trabajadores) de forma mixta y un margen mínimo (2 trabajadores) bajo modalidad remota.

- c. Identificación de Grupos Priorizados por la Reforma: la encuesta permitió georreferenciar y caracterizar condiciones especiales dentro de la planta, registrando 224 madres o padres cabeza de hogar, 88 personas mayores de 55 años, 51 miembros de grupos étnicos (afrodescendientes), 31 trabajadores con enfermedades de alto costo y 11 mujeres en estado de embarazo/lactancia. Esta base de datos constituye un insumo metodológico idóneo para la aplicación controlada de los fueros de estabilidad reforzada ordenados por la reforma.

C. Análisis Ocupacional de la Planta de Personal (Vigencias Comparativas)

La corporación demostró una adecuada gestión y equilibrio de su estructura de personal entre los periodos comparativos reportados por el área de Talento Humano:

- a. Estabilidad Profesional y Técnica: el nivel directivo y profesional mantuvo estabilidad y continuidad en los niveles especializados de la organización, registrando un incremento marginal de 103 a 104 profesionales. Los cargos técnicos presentaron una variación menor, pasando de 128 a 126 trabajadores.
- b. Sostenibilidad del Componente Educativo: los cargos docentes se mantuvieron estrictamente fijos en 53 trabajadores, lo que garantiza técnica y operativamente la continuidad de los servicios educativos del bloque misional sin traumatismos de cobertura.
- c. Formalización y Contratos de Aprendizaje: se constató el incremento de los aprendices SENA vinculados en etapa práctica, pasando de 28 a 32. La Coordinación de Talento Humano aportó la certificación formal Oficio TH-156-2025 remitida al Ministerio del Trabajo, junto con la nueva minuta del Contrato Laboral Especial de Aprendizaje ajustada integralmente al Artículo 21° de la Ley 2466 de 2025 para promover el trabajo decente. Mediante soporte documental, quedó constancia de que los manuales de funciones específicos por competencias para los pasantes SENA se encuentran en fase de desarrollo, con fecha límite de entrega e incorporación al 30 de junio de 2026.
- d. Gestión de Vacantes (Mitigación del Cargo de Rector): se evidenció la disminución de 1 a 0 en el cargo específico de Rector para el Colegio Siglo XXI; situación explicada contractualmente por la Caja al aclarar que la plaza se encuentra vacante y es asumida transitoriamente por un Ejecutivo/Asesor del área, garantizando el servicio público educativo.

D. Diálogo Social, Relaciones Colectivas y cumplimiento operativo

Régimen de Vacantes y Ascensos. En el marco del diálogo social con el sindicato SINTRACOMFANARIÑO, se evidenció la expedición del Régimen de Avance de

Para los procesos de Vacantes se evidenció un documento técnico de 40 páginas que regula las comisiones de seguimiento paritario y garantiza los principios de publicidad, mérito y transparencia en las convocatorias laborales internas.

En lo relacionado a Procedimiento Disciplinario, en cumplimiento de la Cláusula Décima Tercera de la Convención Colectiva de Trabajo 2025-2028, se instaló formalmente la Comisión Accidental que concertó la unificación del procedimiento de control interno disciplinario, blindando el debido proceso legal. Queda bajo análisis técnico la estructura final que asumirá la competencia de la segunda instancia procesal.

Los temas relacionados con Licencias y Permisos Justificados (Plataforma APOLO), se evidenció mediante el Memorando TH No. 694-2026 y se verificó el otorgamiento extensivo del beneficio convencional de la licencia de maternidad ampliada (reconociendo 16 días hábiles adicionales a los de ley). Adicionalmente, el informe de la plataforma APOLO (Memorando TH No. 693-2026) demostró la gestión controlada de 2.669 permisos temporales justificados bajo el procedimiento institucional formal PGR-SGH-P-18. De estos registros, el 58,5% correspondieron a asuntos personales y de salud, y el 23,2% a compensatorios institucionales y electorales, demostrando efectividad en la trazabilidad del ausentismo.

5. Conclusiones

Se destaca positivamente la diligencia y el compromiso institucional de la Caja durante estos 11 meses de vigencia de la norma, evidenciados en la adaptación técnica de sus sistemas de información, el despliegue del censo de condiciones especiales y el diseño concertado de procedimientos con la organización sindical, reconociendo asimismo que los desfases temporales se encuentran técnicamente justificados por la complejidad de la transición normativa.

3. RECOMENDACIONES

Recomendación 01: Mitigación del ausentismo mediante un programa preventivo derivado de la caracterización de permisos.

El Memorando TH No. 693-2026 (Anexo 15) revela que durante el periodo evaluado se gestionaron 2.669 permisos, concentrándose el 58.5% de ellos en asuntos personales y de salud.

Si bien se destaca que el 100% de los permisos se tramitan bajo los formatos oficiales (PGR-SGH-P-18) y cuentan con soportes rigurosos, el volumen total representa un impacto directo en la productividad de las áreas operativas. Se recomienda a la Coordinación de Talento Humano diseñar e implementar un Plan Satélite de Bienestar y Salud Ocupacional enfocado en las patologías o

contingencias más recurrentes, articulado con la ARL, orientando la gestión humana hacia la medicina preventiva y disminuyendo el impacto de las ausencias temporales debidamente justificadas.

Recomendación 02: Proyección financiera plurianual para el plan de formalización y absorción de la planta.

Ante el reto que supone la alta tasa de contratos por CPS (268 personas), la corporación requiere una transición ordenada hacia la nómina directa para cumplir con las metas de formalización del Plan 2026. Por eso se recomienda diseñar, bajo el liderazgo de la Dirección Administrativa y la Jefatura Financiera, un modelo de simulación de costos que proyecte el impacto de la migración paulatina de los CPS esenciales hacia contratos a término fijo o indefinido.