

NÚMERO

38

# DOCUMENTOS AVÍCOLAS

SEPTIEMBRE 2025

## EL SECTOR AVÍCOLA FRENTE A LA REFORMA LABORAL

Desafíos jurídicos, implementación  
estratégica y sostenibilidad empresarial

**Autora: Paola Frías Ávila**  
Gerente General PFA Consultant

**Fernando Ávila Cortes**  
Director de Estudios Económicos

**Fonav**  
Fondo Nacional Avícola

 **fenavi**



# EL SECTOR AVÍCOLA FRENTE A LA REFORMA LABORAL: DESAFÍOS JURÍDICOS, IMPLEMENTACIÓN ESTRATÉGICA Y SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL

DOCUMENTOS AVÍCOLAS  
NO. 38

**PROGRAMA DE ESTUDIOS  
ECONÓMICOS**

**Fernando A. Ávila Cortes**  
Director Programa Económico  
Fenavi - FONAV

**Diseño y diagramación**  
Javier Enrique Nieto Díaz

©2025

**Fonav**  
Fondo Nacional Avícola



[www.fenavi.org](http://www.fenavi.org)



Carrera 68B No. 23 B - 35 Of. 1010.  
Edificio Avatar Torre A  
Bogotá, Colombia

Celular: 317 438 7402  
[Info@pfaconsultant.com](mailto:Info@pfaconsultant.com)

[consultoria@pfaconsultant.com](mailto:consultoria@pfaconsultant.com)



# Contenido

2

## **Introducción**

Atentos a la reforma laboral  
Reforma laboral en marcha

6

## **Presentación**

8

## **I. Relaciones individuales de trabajo**

Ley 2466 de 2025  
Contrato indefinido  
Contrato a término fijo, prórrogas y límites temporales  
Contrato por obra o labor

14

## **II. El Proceso Disciplinario Laboral**

Principios mínimos y garantías  
Procedimiento para imponer sanciones

18

## **III. Reglamento Interno de trabajo**

Obligaciones y divulgación  
Plazos de implementación

22

## **IV. Obligaciones especiales del empleador**

Licencias remuneradas necesarias  
Nuevas exigencias

26

## **V. Inclusión igualdad y protección en el entorno laboral**

Cuota obligatoria  
Fases de implementación

30

## **VI. Reflexiones**



# Introducción

---

Por: **Fernando A. Ávila Cortes**  
*Director Programa Económico*

## Atentos a la reforma laboral

Uno de los principales objetivos de la Federación Nacional de Avicultores de Colombia, soportado en el Fondo Nacional Avícola, está orientado a fortalecer la sostenibilidad del negocio avícola en el tiempo en todas sus dimensiones. Dirección en la cual se trabaja en las áreas técnicas relacionadas con todo aquello que impacta a la producción avícola, tanto en lo que respecta a la granja como a su entorno, en la promoción al consumo, en general, orientando acciones para impulsar la demanda de los productos avícolas.

Acciones que se materializan en políticas públicas en todos los estamentos de gobierno, desde el ámbito sanitario, ambiental, comercial, aduanero, tributario, de financiación, formación del capital humano e incluso en lo laboral, entre otros ámbitos. En fin, todo el universo de responsabilidades y obligaciones que se requieren para operar el negocio avícola.

De allí que los temas que derivan en obligaciones de las empresas también hacen parte del interés de Fenavi, leída la necesidad de las empresas de conocer los ries-

gos que surgen de la contratación laboral, se trabajó en dicha materia. Como bien lo indica nuestra invitada la Dra. Paola Frías, “la cadena avícola no comienza con el alimento ni termina en el empaque: empieza con los contratos legales, trabajadores bien vinculados, se fortalece con el talento humano estratégico y termina con empleadores protegidos frente al riesgo”.

Conociendo las necesidades de las empresas proyectamos un seminario sobre la Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), destacando los puntos críticos a conocer, los mecanismos de acción, con recomendaciones para evitar problemas complejos en materia de contratación laboral, con un valor agregado adicional, un Documento Avícola en donde se profundizará los detalles del seminario realizado, buscando que quede un referente documental que se pueda revisar, releer y resaltar.

Así, ponemos a disposición de las empresas esta herramienta. Esperamos sea de utilidad.



# Reforma laboral en marcha

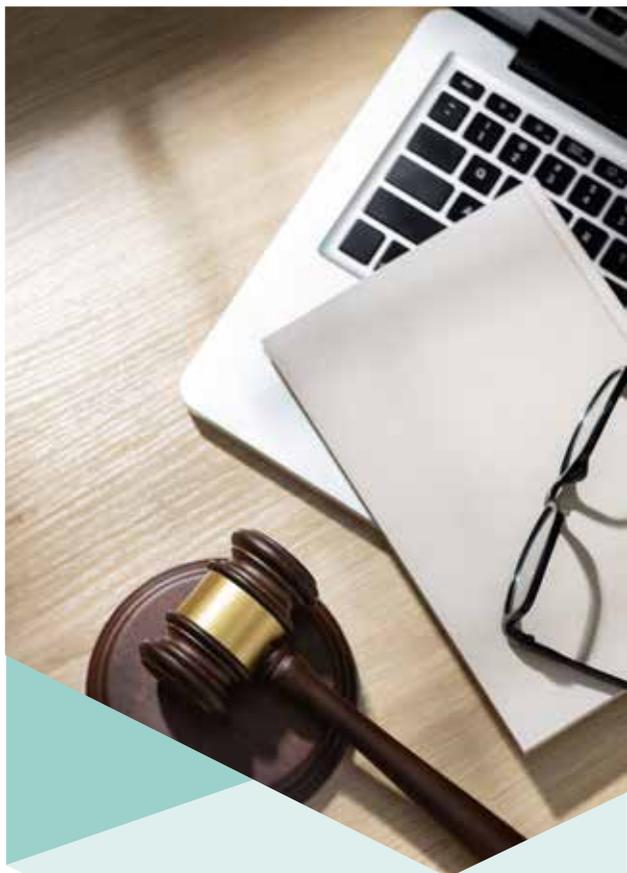
Por: **José Luis Duarte Manrique**  
*Director Jurídico de Fenavi*

Del 17 de julio al 12 de agosto de 2025, el Programa Económico de Fenavi - FONAV llevó a cabo el Seminario Nacional sobre la Reforma Laboral, con el objetivo de analizar, interpretar y difundir los cambios introducidos por la Ley 2466 de 2025, una norma que modificó de manera sustancial el régimen aplicable a las relaciones laborales en Colombia. Esta reforma representa el ajuste más relevante al Código Sustantivo del Trabajo en las últimas décadas y exige una transformación profunda en las políticas de contratación, gestión del talento humano y cumplimiento normativo de las empresas del sector avícola. El seminario surgió de la necesidad de brindar herramientas jurídicas y operativas a nuestros afiliados para que puedan enfrentar los nuevos retos regulatorios, garantizando estabilidad laboral, seguridad jurídica y sostenibilidad empresarial en un entorno altamente regulado y cambiante.

El desarrollo de las jornadas tuvo una cobertura nacional, con sesiones presenciales realizadas en las ciudades de Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pereira y Barranquilla, complementadas con espacios interactivos de participación constante para la resolución de inquietudes y la exposición de experiencias. La asistencia fue relevante y superó las expectativas iniciales, evidenciando el alto interés del sector en comprender las implicaciones jurídicas y prácticas derivadas de la reforma. Directores de gestión humana, líderes administrativos y representantes de las principales empresas avícolas participaron activamente en los

encuentros, lo que permitió un intercambio valioso de experiencias regionales y la identificación de problemáticas comunes como la formalización laboral, la incorporación de cuotas obligatorias de inclusión y los ajustes contractuales necesarios para cumplir con las nuevas disposiciones regulatorias.

Durante las sesiones, se abordaron los ejes normativos más relevantes de la reforma y su impacto directo en la operación del sector. Se explicó cómo el contrato a término indefinido se consolidó como la modalidad general de vinculación laboral, mientras que los contratos a término fijo y por obra o labor quedaron sujetos a límites estrictos de duración y requisitos formales, bajo la consecuencia de entenderse convertidos en indefinidos cuando se incumplen las formalidades. También se destacaron las nuevas obligaciones de inclusión laboral, que establecen cuotas mínimas de vinculación de personas con discapacidad y exigen la adopción de ajustes razonables en los entornos de trabajo. Asimismo, se analizó la redefinición del contrato de aprendizaje como contrato laboral especial. Adicionalmente, se discutieron los cambios en materia de jornadas laborales y el esquema progresivo de recargos en días de descanso obligatorio. También se abordó la ampliación de licencias remuneradas para actividades escolares, citas médicas y comparecencias judiciales, entre otros temas relacionados con los principios que rigen el derecho laboral, subordinación, elementos del contrato entre otros.



La metodología implementada durante el seminario permitió un desarrollo dinámico y participativo, con espacios de interacción y análisis de casos prácticos adaptados a la realidad de la avicultura colombiana. Se realizaron talleres que simulaban escenarios complejos relacionados con la gestión de

contratos a término fijo, la incorporación de cláusulas de cumplimiento normativo y las implicaciones derivadas de la subcontratación y la tercerización. Los asistentes manifestaron un alto nivel de compromiso, planteando inquietudes relacionadas con la aplicación concreta de las nuevas disposiciones en sus operaciones y mostrando gran interés por alinear sus políticas internas con las exigencias de la ley. Este ejercicio permitió fortalecer la relación entre la Federación y los equipos de gestión humana de las principales regiones avícolas del país, consolidando un espacio de cooperación que facilitará la implementación efectiva de las nuevas reglas y la adopción de buenas prácticas contractuales y organizacionales en el sector. El Seminario sobre la Reforma Laboral reafirmó nuestro compromiso con la formación técnica y el acompañamiento jurídico de los afiliados. La entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025 demanda de las empresas avícolas una revisión profunda de sus políticas de contratación, sus modelos de gestión del talento y sus esquemas de cumplimiento, en un contexto en el que la seguridad jurídica se convierte en un elemento estratégico para la competitividad. Las memorias consolidadas del evento recogen de manera integral el análisis normativo, las recomendaciones operativas y las orientaciones prácticas para enfrentar los retos derivados de la reforma, constituyéndose en un documento de referencia para empleadores y equipos de gestión humana. Con este trabajo, Fenavi se posiciona como un líder articulador de conocimiento y buenas prácticas, garantizando que el sector avícola cuente con información precisa y actualizada.



# Presentación



Por: **Paola Frías Ávila**  
*Gerente General*  
*PFA Consultant*

**Con la promulgación de la Ley 2466 de 2025, el pasado 25 de junio, se introduce una reforma al régimen laboral colombiano. Su aprobación ha suscitado intensos debates no solo en el ámbito jurídico, sino también entre economistas, empresarios, trabajadores, gremios productivos y operadores del derecho.**

Más allá del contenido normativo, la reforma plantea interrogantes en torno a su aplicación práctica, a partir de la forma como quedó redactada, lo que ha generado diversas interpretaciones, así como sobre la viabilidad financiera de su implementación, la sostenibilidad económica de las unidades productivas y el impacto que puede generar en sectores sensibles, particularmente aquellos con alta concentración de informalidad, producción descentralizada y operación rural como el sector avícola.

Este documento surge de la necesidad no solo de dar a conocer algunos de los cambios normativos, sino de analizar los impactos prácticos y jurídicos que la Ley 2466 de 2025 representa en la aplicación diaria para el sector avícola colombiano, con especial énfasis en las relaciones individuales de trabajo.

En este contexto, se llevó a cabo un ejercicio preliminar de diagnóstico sobre las relaciones contractuales en algunas em-

presas avícolas que hacen parte del sector avícola colombiano, tanto en el segmento de huevo como en el de pollo. En ese proceso participaron representantes de las áreas laborales, quienes compartieron sus perspectivas sobre los escenarios de implementación de la reforma, los desafíos que enfrentan actualmente y las adaptaciones que consideran necesarias. Estas contribuciones constituyeron un punto de partida para construir un enfoque alineado con la realidad del sector.

Es sabido que las condiciones propias del sector avícola presentan particularidades relevantes en su dinámica operativa, razón por la cual este documento busca ofrecer una perspectiva amplia y orientadora, que permita adoptar prácticas que estén alineadas con la nueva normatividad y que, a su vez, contribuyan a fortalecer la seguridad jurídica laboral de las organizaciones que desarrollan esta actividad de tan alta relevancia para el país.



Si bien la reforma incluye cambios significativos como la reducción de la jornada, el incremento de recargos, el fortalecimiento de la estabilidad laboral, la exigencia de contratos escritos y la redefinición de las formas de trabajo, entre otros, desde la perspectiva de la gestión de personas, ello implica también una redefinición de los roles que deben cumplir las áreas responsables de gestionar talento humano, teniendo en cuenta que algunas actividades de la cadena productiva se desarrollan en zonas rurales, bajo esquemas de turnos continuos, jornadas extendidas y condiciones que requieren altas exigencias físicas.

Y aunque el objetivo de la reforma, desde una perspectiva ideológica, es garantizar condiciones más dignas, formalizar el empleo y redistribuir riqueza, también es necesario reconocer que estos propósitos pueden tener efectos contrapuestos en un entorno económico relativamente abierto como el colombiano. En sectores con márgenes operativos reducidos y alta rotación, como ocurre en eslabones de la cadena avícola, el incremento de los costos laborales puede, por el contrario, comprometer el mantenimiento del empleo formal, entre otros efectos no deseados.

Por ejemplo, únicamente al considerar uno de los objetivos de la reforma, se entiende que formalizar el trabajo en segmentos históricamente informales implica un reto que va más allá del cumplimiento legal. Requiere estructura, formación, inversión y voluntad empresarial. En este sentido, el tiempo permitirá evaluar el impacto real de esta reforma, pero desde ya se anticipa que su implementación será exigente, especialmente para aquellas empresas que no cuentan con recursos suficientes ni con equipos técnicos especializados en gestión laboral.

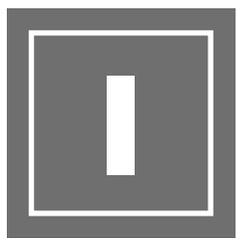
Desde el punto de vista jurídico, la reforma no solo reconoce nuevos derechos a los trabajadores, sino que también incorpora mayores exigencias formales para los empleadores. Los límites al contrato de término fijo, la exigencia del contrato escrito en modalidades como el contrato por obra o labor, el manejo de jornadas y turnos, la revisión de reglamentos y de políticas disciplinarias configuran un nuevo marco de aplicación laboral que exige, en la práctica, una lectura estratégica del derecho del trabajo, así como el acompañamiento técnico y jurídico adecuado.

Este documento busca ofrecer al sector una herramienta útil para empresarios, gerentes de talento humano, asesores jurídicos y tomadores de decisiones en el sector avícola que les permita interpretar, implementar y aplicar con criterio técnico una reforma que marcará el rumbo de las relaciones laborales en los próximos años. Dicha finalidad adquiere relevancia al considerar que la cadena avícola no inicia con el alimento ni culmina con el empaque: comienza con contratos legales, trabajadores vinculados conforme a derecho, se consolida con talento humano estratégico y finaliza con empleadores protegidos frente al riesgo, y con un equipo de gestión humana que no se limita a administrar personas; sino que orienta su labor a diseñar una plataforma estratégica que articule el negocio, la legislación, la mejora continua de procesos y el compromiso humano, con miras a garantizar la productividad y la sostenibilidad empresarial.

Si bien la Ley 2466 de 2025 comprende 70 artículos, en este documento se abordan únicamente algunas de las temáticas que, por su impacto jurídico laboral se consideran de especial interés para el sector avícola relativas principalmente a los cambios en las modalidades de contratación laboral.







# Relaciones individuales de trabajo

## 1. Contrato a término indefinido

El artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, al modificar el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, reafirma que el contrato a término indefinido constituye, por regla general, la modalidad principal de vinculación laboral en Colombia.

Esta disposición, orientada a privilegiar relaciones de trabajo estables y con vocación de permanencia, como una manifestación del principio de estabilidad en el empleo, permite la celebración de otros tipos de contrato laboral ya reconocidos en el ordenamiento jurídico, como el contrato a término fijo, el contrato de duración de una obra o labor determinada y el contrato ocasional o transitorio.

En la práctica, el contrato a término indefinido puede celebrarse de forma verbal o escrita; no obstante, su formalización por escrito resulta recomendable, no solo desde el punto de vista jurídico, sino también desde una perspectiva organizacional, pues facilita la delimitación de las condiciones laborales acordadas, reduce riesgos probatorios y evita ambigüedades interpretativas.

De conformidad con la norma, la vigencia de este tipo de contrato no se supedita a un plazo previamente pactado, sino a la permanencia de las causas que motivaron su celebración y la subsistencia de la materia del trabajo. Ello faculta al empleador a darlo por terminado cuando desaparezcan dichas condiciones, teniendo en cuenta que, si la terminación del contrato se produce sin justa causa debidamente comprobada, el empleador estará obligado a pagar la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que varía según el nivel salarial del trabajador y su antigüedad.

De este modo, en los contratos a término indefinido, cuando el trabajador devengue un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), la indemnización por terminación unilateral sin justa causa equivale a treinta (30) días de salario cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. Cuando el trabajador haya prestado sus servicios por más de un (1) año de manera continua, la indemnización debe reconocer veinte (20) días de salario adicionales a los treinta (30) días básicos, por cada año subsiguiente de servicios, y de forma proporcional por fracción de año.



En cambio, para los trabajadores que devenguen diez (10) o más SMMLV, la indemnización corresponderá a veinte (20) días de salario por el primer año de servicios y de quince (15) por cada año adicional o fracción.

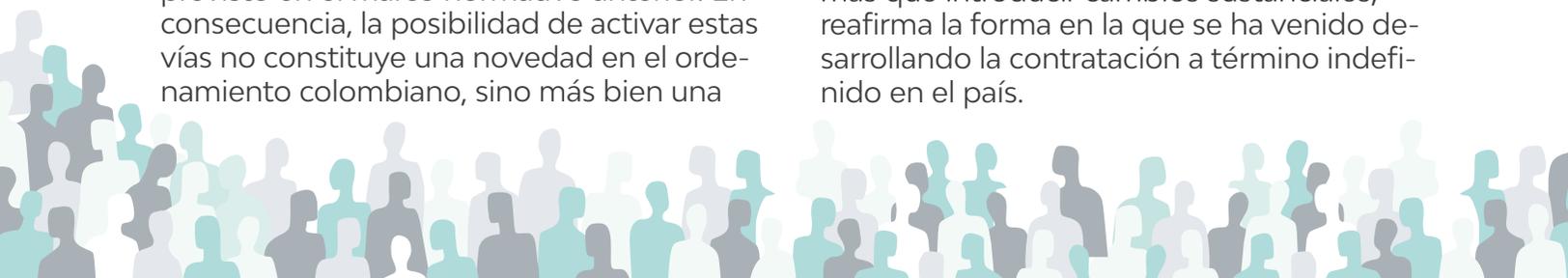
Este régimen indemnizatorio, si bien no fue modificado por la reforma laboral, exige que las organizaciones adopten previsiones financieras adecuadas que contemplen dicha contingencia, en especial en contextos de reorganización o desvinculación de personal. Lo anterior cobra particular relevancia en caso de que, como se explicará más adelante, los contratos a término fijo o por duración de una obra o labor determinada lleguen a convertirse en contratos a término indefinido.

Adicionalmente, la Ley establece que el trabajador puede dar por terminado el contrato de manera unilateral, siempre que otorgue un preaviso de treinta (30) días calendario. No obstante, el empleador no podrá imponer sanción alguna en caso de incumplimiento de este deber, ya que la norma prohíbe expresamente la inclusión de cláusulas sancionatorias por su omisión. Esta previsión convierte el preaviso en una obligación de naturaleza operativa, cuya finalidad es eminentemente organizacional y no sancionatoria, representando más una expectativa interna que una exigencia jurídica coercible. En contraste, si la terminación se origina por una causa imputable al empleador, el trabajador estará exento de preavisar reforzando la protección al trabajador.

Ahora bien, en caso de controversia sobre la terminación del contrato, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria o a los mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC), lo cual ya estaba previsto en el marco normativo anterior. En consecuencia, la posibilidad de activar estas vías no constituye una novedad en el ordenamiento colombiano, sino más bien una



reiteración de instrumentos ya existentes, lo cual confirma que la reforma en este punto, más que introducir cambios sustanciales, reafirma la forma en la que se ha venido desarrollando la contratación a término indefinido en el país.



## 2. Contrato a término fijo

La reforma introducida por el artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, mediante la modificación del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, incorpora ajustes normativos que deben ser cuidadosamente considerados por las organizaciones en la gestión del contrato laboral a término fijo, especialmente en cuanto a su duración máxima, requisitos de prórroga y consecuencias derivadas de su uso indebido.

Hasta antes de la reforma, esta modalidad contractual podía celebrarse por un plazo de hasta tres (3) años, con posibilidad de prórrogas indefinidas, sin que ello implicara su conversión automática en un contrato a término indefinido. Esta práctica ahora queda restringida por una nueva estructura normativa que busca limitar su uso prolongado y reiterado para cubrir necesidades permanentes de las empresas.

Así las cosas, a partir de la vigencia de la ley, los contratos a término fijo solo podrán celebrarse por un término no mayor a cuatro (4) años en total, incluidas todas sus prórrogas. Esta restricción es de carácter impera-

tivo: si se excede dicho límite, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde su inicio con todas las consecuencias legales que ello implica.

Además, la norma diferencia expresamente dos tipos de prórroga: la prórroga pactada y la prórroga automática.

En la prórroga pactada, las partes acuerdan expresamente por escrito extender el contrato. Si el contrato inicial fue celebrado por un término inferior a un (1) año, puede prorrogarse cuantas veces se estime conveniente; sin embargo, a partir de la cuarta prórroga, el nuevo término deberá ser mínimo de un año. En todo caso, el plazo total acumulado —contrato inicial más prórrogas, sin distinción del tipo de prórroga— no puede exceder los cuatro años.

Por su parte, la prórroga automática opera por el silencio de las partes, esto es, si ninguna de las partes manifiesta su intención de dar por terminado el contrato con al menos treinta (30) días calendario de antelación al vencimiento del término pactado o de su última prórroga, este se entenderá renovado automáticamente por el mismo término inicial o por el de la prórroga anterior. Para contratos celebrados por menos de un (1) año, la cuarta prórroga automática debe ser obligatoriamente por un (1) año.

La reforma también incluye una disposición aplicable a los contratos vigentes al momento de su entrada en vigor, -o por lo menos así lo contempla al hacer referencia a las prórrogas pactadas- al indicar expresamente que: "para los casos de contratos vigentes, este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley".

Conforme a esta redacción, interpretamos que el límite de cuatro años deberá computarse a partir del 26 de junio de 2025, fecha en la que entró en vigor la Ley 2466 de 2025, de manera que no se produzca una



conversión automática a término indefinido de los contratos firmados con anterioridad a la reforma.

Desde una perspectiva organizacional y jurídica, la nueva regulación impone acciones inmediatas y estructurales al interior de las empresas. En primer lugar, es importante diferenciar los contratos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley, respecto de aquellos celebrados bajo su vigencia.

Para ello, se recomienda realizar un corte técnico y análisis documental de los contratos a término fijo celebrados antes del 25 de junio de 2025, con el fin de identificar los plazos pactados, el número de prórrogas acumuladas y su duración total. Este ejercicio permite establecer alertas que adviertan sobre vencimientos, límites temporales y riesgos automáticos de cambios en la modalidad contractual en los casos en los que se supere el límite de los cuatro (4) años indicado por la Ley 2466 de 2025.

Adicionalmente, se deben revisar y actualizar las minutas contractuales, así como las cláusulas de prórroga pactada, garantizando su armonización con los nuevos parámetros establecidos por la reforma laboral. Del mismo modo, se debe asegurar la compatibilidad con los reglamentos internos de trabajo, manuales de procedimiento y demás instrumentos que regulen la gestión contractual, de forma que exista una correspondencia normativa y operativa con el nuevo régimen.

Esta revisión debe ser integral y articulada con los sistemas de información utilizados por el área de talento humano, permitiendo la trazabilidad de la historia laboral del trabajador.

En igual sentido, la capacitación de los equipos de talento humano y del personal directivo sobre los cambios introducidos por la reforma constituye una medida estratégica, orientada a prevenir prácticas simuladas, reducir la rotación innecesaria de trabajadores y evitar la celebración sucesiva e injustificada de contratos temporales, en funciones estructurales, que, por su naturaleza, requieren continuidad, estabilidad y permanencia en las funciones desarrolladas.



### 3. Contrato Por obra o labor

Frente a esta modalidad, la Ley 2466 de 2025 introduce exigencias formales que modifican sustancialmente su aplicación práctica en el ámbito laboral colombiano. Aunque el contrato por obra o labor ya era reconocido en el ordenamiento jurídico, su celebración solía admitirse en forma verbal. Con la reforma, se exige expresamente su formalización por escrito, lo cual representa un cambio significativo en la práctica empresarial y en la gestión documental.

Desde el punto de vista normativo, la nueva disposición exige que la actividad contratada esté delimitada de manera precisa, verificable y directamente conectada con la duración del vínculo laboral. En consecuencia, si no se describe detalladamente la obra o labor de manera específica o no se realiza el documento escrito, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido, con todas las consecuencias jurídicas derivadas de esta naturaleza.

En el sector avícola, caracterizado por procesos de ciclo continuo como el sexaje, la vacunación, la clasificación de pollitos o el mantenimiento de galpones, el uso del contrato por obra o labor debe estar técnicamente justificado, para demostrar que la actividad contratada es puntual, excepcional y limitada en el tiempo, y que no corresponde a tareas permanentes del proceso productivo. Desde una perspectiva organizacional, esta reforma exige al igual que en los contratos de termino fijo, una revisión integral de los contratos vigentes bajo esta modalidad.

Por esta razón, las empresas deben auditar sus bases contractuales, identificar inconsistencias y, cuando la realidad funcional así lo



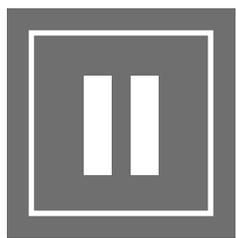
evidencie, proceder a la reclasificación del vínculo laboral para evitar riesgos jurídicos asociados a la desnaturalización del contrato o en otras palabras, a su reclasificación como contrato a término indefinido desde el inicio de la obra o labor contratada.

En este contexto, se impone una mayor rigurosidad en la redacción de los contratos por obra o labor, incorporando una descripción clara y verificable de la necesidad del contrato, los resultados esperados, la duración estimada y los elementos que justifican su temporalidad. El uso de cláusulas ambiguas, genéricas o susceptibles de interpretaciones amplias representa un riesgo jurídico significativo, que puede derivar en reclamaciones judiciales o pagos de indemnizaciones por terminación injustificada del vínculo.

Comprender los límites y alcances de esta figura contractual no solo fortalece el cumplimiento normativo, sino que protege jurídicamente a las organizaciones y contribuye a fomentar relaciones laborales basadas en la legalidad y la confianza mutua.







# El Proceso Disciplinario Laboral

## 1. Principios mínimos y garantías

En el marco de la Ley 2466 de 2025 se modificó el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo un procedimiento obligatorio para la imposición de sanciones disciplinarias por parte del empleador. Esta disposición positiviza exigencias que ya venían siendo delineadas por la jurisprudencia constitucional, particularmente a partir de la Sentencia C-593 de 2014, que reconoció el debido proceso como garantía mínima en las actuaciones disciplinarias empresariales.

En este contexto, si la empresa ya aplicaba un procedimiento disciplinario documentado, con traslado de pruebas, oportunidad de defensa y decisiones motivadas, la carga de ajuste de la reforma será de menor impacto. En contraste, aquellas organizaciones con prácticas informales, verbales o carentes de garantías mínimas deberán adecuar obligatoriamente el procedimiento salvo que cuenten con menos de 10 personas en su planta de personal. El incumplimiento del nuevo procedimiento puede invalidar la sanción, comprometer la legalidad de un eventual despido y generar consecuencias jurídicas adversas en sede judicial.

## 2. Procedimiento para imponer sanciones

El nuevo artículo 115 establece una secuencia de siete etapas formales obligatorias, que deben observarse en todo proceso disciplinario adelantado por el empleador que en términos generales son las siguientes:

- 1 Comunicación formal de apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- 2 Indicación precisa y escrita de los hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso.
- 3 Traslado íntegro de las pruebas que sustentan tales hechos o conductas.
- 4 Concesión de un término para defensa, el cual no podrá ser inferior a cinco (5) días calendario, dentro del cual el trabajador podrá manifestarse, controvertir pruebas y allegar elementos de defensa. Si la versión se rinde verbalmente, deberá levantarse un acta escrita para dejar constancia de lo indicado.
- 5 Decisión definitiva debidamente motivada, que incluya fundamentos jurídicos y fácticos que sustentan la medida.

- 6 Imposición proporcional de la sanción, cuando haya lugar a ella, conforme a la conducta investigada.
- 7 Garantía de impugnación, mediante un medio formal que permita al trabajador controvertir la decisión adoptada.

Estas etapas se enmarcan en principios estructurales del debido proceso, como la dignidad humana, la presunción de inocencia, la imparcialidad y el principio de inmediatez, entendiendo este último como el deber del empleador de actuar dentro de un plazo razonable desde el conocimiento del hecho hasta la conclusión del procedimiento.

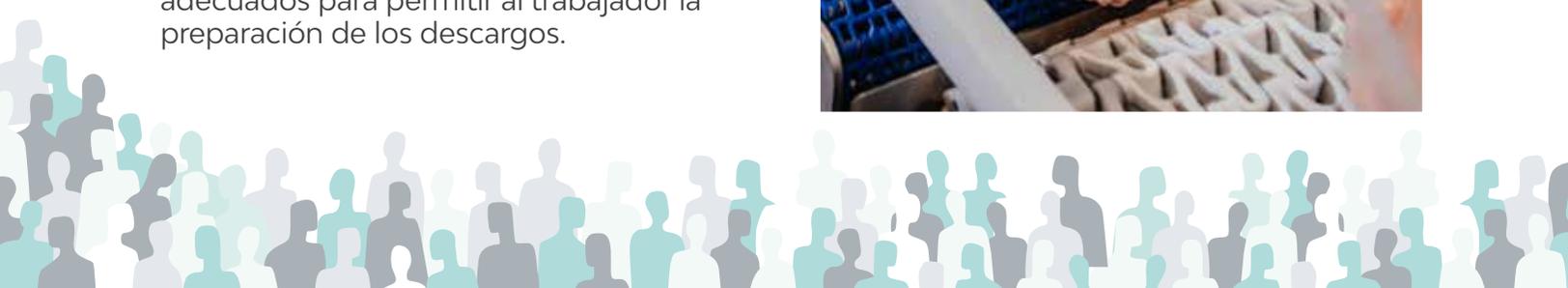
Aunque el contenido no es novedoso en lo sustancial, pues refleja desarrollos jurisprudenciales consolidados, sí representa un cambio normativo de obligatorio cumplimiento en lo operativo del proceso.

La exigencia de un procedimiento legalmente establecido convierte en obligatoria lo que antes era una orientación jurisprudencial. Por tanto, la incorporación de esta estructura en los Reglamentos Internos de Trabajo deberá hacerse antes del 26 de junio de 2026, en cumplimiento del plazo de doce (12) meses otorgado por la ley para la actualización.

Entre los cambios que revisten mayor trascendencia en la práctica se destacan los siguientes:

- \* **Plazo mínimo de defensa:** El término de cinco (5) días calendario para que el trabajador se pronuncie ya no es discrecional. Esto exige que las empresas ajusten sus cronogramas internos, aseguren notificaciones oportunas y garanticen tiempos adecuados para permitir al trabajador la preparación de los descargos.

- \* **Flexibilidad para micro y pequeñas empresas:** Como se mencionó, las organizaciones con menos de diez trabajadores no están obligadas a aplicar todas las fases del procedimiento, pero sí deben garantizar el derecho mínimo a defensa previa del trabajador, lo cual implica que no puede imponerse ninguna sanción sin antes escucharlo previamente.





**\* Participación sindical:** La reforma modifica la participación de representantes sindicales. Si el trabajador está afiliado a una organización sindical, podrá estar acompañado por uno (1) o dos (2) representantes, quienes deberán velar por el cumplimiento del debido proceso y dejar constancia de su participación en el acta.

Asimismo, se permite la utilización de medios electrónicos para las distintas etapas del procedimiento, siempre que se garan-

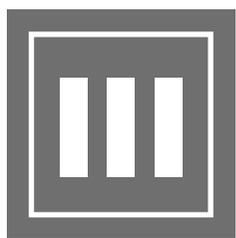
tice el acceso real y adecuado del trabajador, y se establecen obligaciones de ajuste razonable para personas con discapacidad, a fin de asegurar una comunicación efectiva y recíproca durante el trámite disciplinario. En el contexto del sector avícola, estas modificaciones suponen un reto significativo, especialmente por las condiciones de operación rural, la descentralización de funciones disciplinarias y en algunos casos la inexistencia de protocolos estandarizados.

Esta implementación procedimental no puede entenderse como un simple ajuste documental, sino como la necesidad de desarrollar una cultura organizacional donde las medidas disciplinarias se ejerzan bajo un marco garantista, respetuoso del trabajador y blindado jurídicamente frente a eventuales reclamaciones.

En suma, el nuevo procedimiento disciplinario legalizado por la Ley 2466 de 2025 exige a las empresas demostrar documentalmente que cada etapa fue garantizada, con evidencias verificables. En el actual contexto normativo, el desconocimiento del debido proceso y del derecho a la defensa y contradicción puede traducirse en la nulidad de la sanción, en fallos adversos y en sanciones administrativas o económicas.







# Actualización del Reglamento Interno de Trabajo

## 1. Obligaciones y divulgación

El Reglamento Interno de Trabajo es un documento de carácter normativo, elaborado por la empresa, que contiene las disposiciones que regulan la relación entre empleador y trabajadores. En él se definen las condiciones a las que deben sujetarse ambas partes en la prestación del servicio. Este instrumento puede ser elaborado de forma autónoma por el empleador, sin que los trabajadores tengan derecho a participar en su contenido, salvo en lo relacionado con disposiciones que los afecten directamente, como es el caso de las escalas de sanciones, la tipificación de faltas o los procedimientos para la presentación de quejas.

Conforme a lo establecido en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, la adopción del Reglamento Interno es obligatoria para las empresas comerciales con más de cinco (5) trabajadores, las industriales con más de diez (10), las agrícolas, ganaderas o forestales con más de veinte (20), y las empresas mixtas que ocupen más de diez (10) trabajadores.

El reglamento debe contener, como mínimo, disposiciones relativas a las condiciones de admisión, horarios de trabajo, trabajo suplementario, forma y reconocimiento del salario, días de descanso, vacaciones, permisos, pausas durante la jornada, normas de orden y seguridad, jerarquía interna, obligaciones y prohibiciones especiales, faltas, procedimiento disciplinario, escala de sanciones y prestaciones extralegales si las hubiere.

## 2. Plazos de implementación

La reforma impone a los empleadores la obligación de actualizar el Reglamento Interno de Trabajo conforme a los términos contenidos y disposiciones introducidas por la Ley 2466 de 2025, dentro del plazo máximo de doce (12) meses, contados a partir de la vigencia, esto es, a más tardar el 26 de junio de 2026 como fecha límite para dar cumplimiento a esta obligación.

En desarrollo de esta obligación, el artículo 8 de la mencionada ley modificó el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, re-



forzando el deber de divulgación del reglamento interno una vez estructurado conforme a los parámetros legales. En efecto, además de la fijación física de dos (2) copias legibles en lugares visibles y distintos del centro de trabajo, obligación ya contemplada en la normativa anterior, se introduce el deber adicional de publicación en medio virtual, con el propósito de garantizar el acceso permanente de los trabajadores a su contenido.

En tal sentido, cuando una empresa cuente con varios centros de trabajo ubicados en lugares geográficos distintos, la fijación física deberá realizarse en cada uno de ellos, salvo que se haya optado por la publicación en un medio virtual accesible, caso en el cual se entenderá cumplida la obligación general de divulgación. Esta alternativa introduce flexibilidad operativa y responde a la dinámica actual de entornos laborales con múltiples sedes, esquemas híbridos o trabajo remoto.

Desde esta perspectiva, es jurídicamente válido que el empleador publique el reglamento en la página web institucional o lo remita a través de canales digitales corporativos, como el correo electrónico asignado por la empresa, siempre que se deje constancia verificable de dicha actuación. Esta constancia operará como prueba del cumplimiento del deber de divulgación, razón por la cual se recomienda conservar prueba documental o digital que acredite la entrega y accesibilidad del reglamento a todos los trabajadores.

Finalmente, debe reiterarse que carecen de validez jurídica las cláusulas del reglamento que impliquen una desmejora de las condiciones laborales previstas en la ley, los contratos individuales de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales.









# Obligaciones especiales del empleador

## 1. Licencias remuneradas necesarias

Entre las modificaciones introducidos por la Ley 2466 de 2025, se encuentra la transformación normativa del régimen de licencias necesarias y que con la reforma pasan a denominarse licencias remuneradas necesarias. Esta nueva denominación no solo implica un cambio en la terminología, sino que genera un reconocimiento expreso de su remuneración de carácter legal y obligatorio.

En efecto, el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 modificó y amplió las obligaciones especiales previstas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Bajo este desarrollo normativo ratifica licencias ya existentes en el ordenamiento, tales como las licencias por sufragio, para ejercer cargos oficiales o transitorios de forzosa aceptación, calamidad doméstica, comisiones sindicales y asistencia a entierros de compañeros de trabajo.

En relación con la calamidad doméstica, la ley aclara que su aplicación procede frente a hechos personales o familiares incluyendo una particularidad y es que se reconoce hasta el tercer grado de consan-



guinidad, segundo de afinidad o primero civil, y desde que involucren situaciones de caso fortuito o fuerza mayor que afecten el normal desarrollo de las funciones. Frente a este punto, esta licencia debe encontrarse debidamente comprobada por parte del trabajador, conforme a las directrices que se establezca sin perjuicio de las exigencias legales y del principio de razonabilidad y buena fe.

Las demás licencias mencionadas se mantienen sin modificaciones sustantivas, con-



servando su validez en los términos en que ya venían reconociéndose, con el cumplimiento de los requisitos formales habituales que establecen que el trabajador debe dar un aviso previo y no generar una afectación grave a la operación de la empresa, aspectos que ya se exigían antes de la reforma.

## 2. Nuevas exigencias

Por otra parte, la reforma introdujo, además, un nuevo conjunto de licencias remuneradas obligatorias, que deben ser incorporadas como derechos laborales específicos. Estas se suman al catálogo previsto en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025.

Entre estas nuevas licencias se destacan las siguientes:



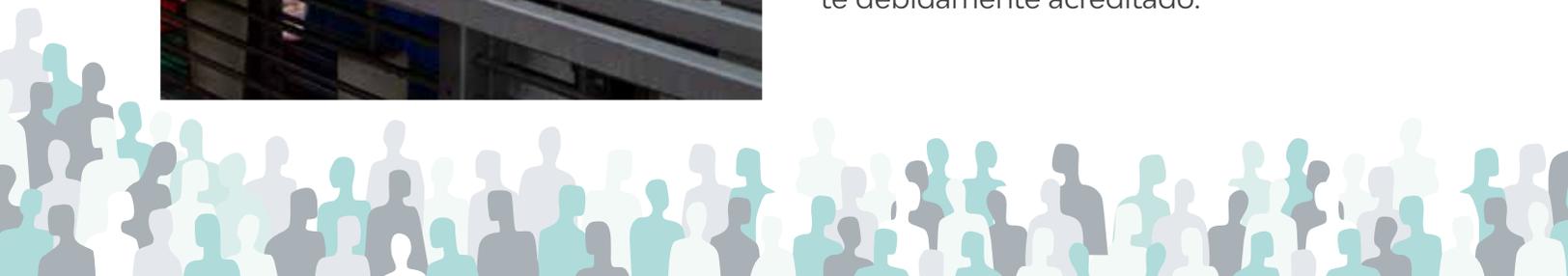
### **Citas médicas**

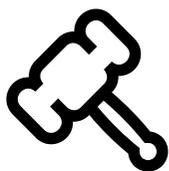
Se autoriza la ausencia laboral para asistir a citas de urgencia o programadas con especialistas, siempre que medie notificación previa y certificación médica correspondiente. Esta licencia comprende condiciones de salud específicas como la endometriosis, en aplicación armónica de la Ley 2338 de 2023.



### **Asistencia a obligaciones escolares como acudiente**

El trabajador podrá ausentarse para participar en actividades escolares obligatorias, cuando su presencia sea requerida por la institución educativa en calidad de acudiente debidamente acreditado.





### **Citaciones judiciales o administrativas**

El tiempo destinado a atender citaciones legales, judiciales o administrativas se reconoce como tiempo laboral remunerado, siempre que exista constancia formal de citación emitida por autoridad competente.



### **Uso habitual de la bicicleta como medio de transporte**

Se establece la posibilidad de pactar, de manera voluntaria un día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, siempre que el trabajador acredite el uso habitual de la bicicleta como medio de desplazamiento hacia el lugar de trabajo.

En relación con estas nuevas figuras, se recomienda a los empleadores implementar registros internos estandarizados que permitan documentar adecuadamente las solicitudes, establecer trazabilidad y garantizar criterios objetivos en su aprobación. Esto incluye el diseño de formatos específicos, protocolos de validación y capacitación al personal encargado de analizar su otorgamiento.



En sectores como el avícola, la adecuada implementación de estas licencias remuneradas necesarias no solo permite asegurar el cumplimiento normativo derivado de la reforma laboral, sino que contribuye a fortalecer el clima organizacional, al prevenir eventuales conflictos laborales derivados de la negación arbitraria o del otorgamiento irregular de estos derechos.

El cumplimiento efectivo de estas nuevas obligaciones demanda una articulación eficiente entre las áreas jurídica, administrativa y operativa, de manera que se garantice un equilibrio entre la sostenibilidad productiva del modelo avícola y la efectiva garantía y promoción de los derechos laborales reconocidos en el marco de la reforma.







# Inclusión igualdad y protección en el entorno laboral

## 1. Cuota obligatoria

El artículo 15 de la Ley 2466 de 2025 establece una cuota mínima de inclusión laboral de personas con discapacidad, cuyo cumplimiento se estructura en función del tamaño de la planta de personal de cada empleador. Esta obligación se concreta en los siguientes términos:

Empresas con hasta 500 trabajadores: deben contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) personas con discapacidad por cada 100 trabajadores vinculados de carácter permanente.

Empresas de 501 trabajadores en adelante: están obligadas a contratar al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de cien (100) trabajadores. Lo anterior no impide que las empresas de manera voluntaria puedan contratar un número mayor de personas con discapacidad si así lo consideran.

Para efectos de verificar el cumplimiento de la cuota de vinculación de personas con discapacidad, es requisito que estas cuenten con una certificación oficial que acredite

dicha condición, expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y protección Social en articulación con las Secretarías de Salud. Dicha certificación debe ser tramitada por el trabajador y especificar al menos alguna de las siguientes siete categorías de discapacidad reconocidas: física, auditiva, visual, intelectual, psicosocial, sordoceguera o múltiple.

Se precisa que la norma indica que se trata de trabajadores “contratados o mantenidos”, lo que significa que tanto las nuevas vinculaciones como la permanencia de trabajadores con discapacidad que ya hacían parte de la empresa pueden ser consideradas para cumplir la cuota legal.

## Fases de implementación

La Ley 2466 de 2025 fortalece el marco normativo en torno a la igualdad material de oportunidades en el trabajo, imponiendo una serie de obligaciones que comprometen no solo la contratación formal de personas con discapacidad, sino también la implementación efectiva de políticas organizacionales incluyentes y sostenibles.





De tal modo que en el primer año de entrada en vigencia: la aplicación de los valores y porcentajes será optativa, permitiendo a los empleadores estructurar e iniciar un plan de revisión técnica y operativa que garantice los ajustes razonables requeridos para la efectiva inclusión.

Sin embargo, a partir del 26 de junio de 2026 la aplicación de los porcentajes será de obligatorio cumplimiento, por lo que el Ministerio del Trabajo fiscalizará y su incumplimiento será sancionado conforme a la Ley 1610 de 2013 que, entre otras cosas, permite multas que van entre 1 y 5.000 SMLMV.

En forma adicional a la cuota, los empleadores deberán garantizar los ajustes razonables necesarios para permitir que las personas con discapacidad desempeñen sus funciones en condiciones de igualdad. Esto incluye adecuaciones físicas, tecnológicas, organizacionales y comunicativas, conforme al principio de no discriminación previsto en el bloque de constitucionalidad y desarrollado por la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Además, cada contrato de trabajo celebrado con personas con discapacidad debe ser reportado al Ministerio del Trabajo en un plazo máximo de quince (15) días, a través del sitio web dispuesto por la entidad. En casos excepcionales, cuando por la naturaleza del cargo o el sector económico no sea posible vincular personas con discapacidad, el empleador deberá notificar de manera expresa y motivada dicha situación al Ministerio del Trabajo.



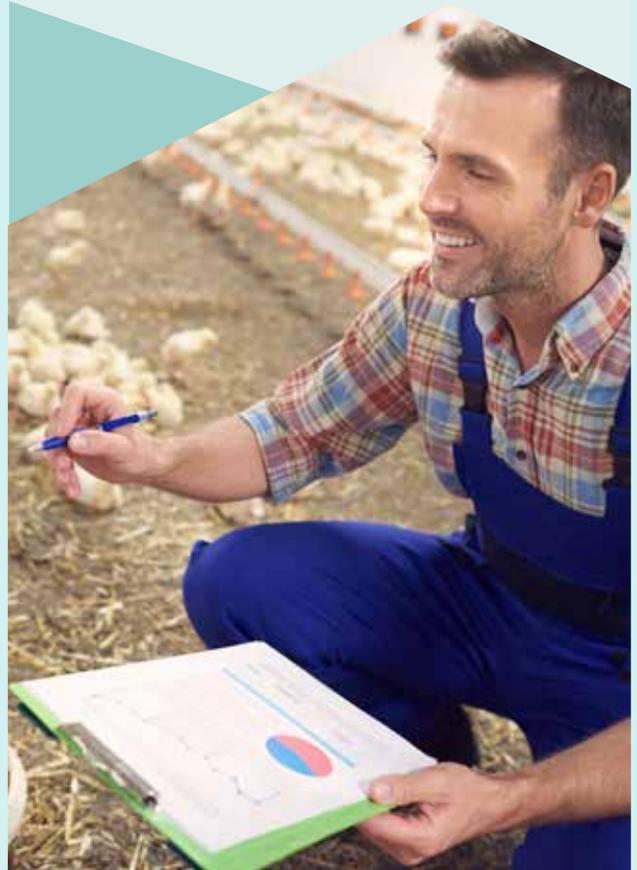


# Reflexiones

**La aplicación de la Ley 2466 de 2025 exige más que ajustes contractuales o adecuaciones normativas puntuales. Requiere una transformación organizacional integral que reconozca las condiciones reales del entorno rural en el que operan la mayoría de las empresas del sector avícola, que promueva estrategias sostenibles de contratación y que contribuya de forma concreta a la dignificación del empleo.**

En efecto, las nuevas exigencias legales no se agotan en la formalización documental, sino que comprometen la estructura misma de la gestión del trabajo y el modelo de relacionamiento laboral.

Esto implica ir más allá de revisión de minutas contractuales, reglamentos internos o manuales de funciones. Requiere una mirada holística y prospectiva sobre los procesos de vinculación, evaluación del desempeño, movilidad funcional, gestión de turnos, administración del tiempo, esquemas de compensación y estructura salarial. En este escenario, la gestión del cumplimiento normativo debe dejar de ser una función aislada, para convertirse en una actividad transversal y estratégica, articulando las áreas jurídicas, de talento humano, de producción y sostenibilidad organizacional.



## Integración con los sistemas de gestión en SST y bienestar laboral

Otro aspecto ineludible es la articulación entre los cambios normativos derivados de la reforma y los sistemas existentes de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Estos cambios deben abordarse como componentes de la gestión preventiva y de los modelos de gestión del riesgo psicosocial.

En sectores como el avícola, donde predominan condiciones de alta exigencia física, exposición a agentes biológicos, turnos rotativos y labores repetitivas, la implementación de los nuevos derechos laborales debe armonizarse con los protocolos operativos. Esto exige redefinir cronogramas, diseñar estrategias de reemplazo temporal, revisar la asignación de cargas de trabajo y fortalecer los canales internos de comunicación para la prevención del conflicto. Además, el bienestar laboral debe dejar de verse como un costo para asumirse como una variable estratégica, que impulsa la estabilidad, reduce la rotación y mejora los indicadores de productividad, lo que a su vez permite asumir con mayor solvencia las nuevas cargas impuestas por la ley.

## Inclusión, diversidad y enfoque diferencial

La reforma refuerza la importancia de la inclusión laboral, no solo desde la obligación de vincular a personas con discapacidad, sino desde un enfoque integral que incorpora variables de género, salud mental y enfoque territorial. Por tanto, es necesario adoptar protocolos de no discriminación, realizar ajustes razonables en los procesos de selección y formación, y garantizar que la diversidad sea un principio activo de la cul-



tura organizacional. Esto no solo previene riesgos jurídicos y sanciones administrativas, sino que potencia el valor reputacional y el compromiso de los trabajadores con la organización.

## Liderazgo legal y legitimidad empresarial en el entorno social

El verdadero liderazgo empresarial no se mide por la capacidad de adaptarse a la norma, sino por su compromiso con la generación de empleo formal y digno. Las decisiones que se tomen en este momento marcarán la reputación futura de las compañías, su capacidad de atracción de talento, sus relaciones con la comunidad y su viabilidad en mercados donde la sostenibilidad y el cumplimiento son condiciones mínimas de competitividad.

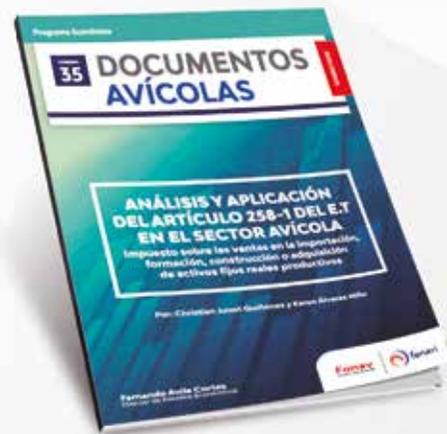
Solo desde esta perspectiva, la reforma podrá traducirse en verdaderos avances para el sector avícola y para la garantía efectiva de los derechos laborales.



# ¿Quieres conocer más?

Te invitamos a explorar nuestra colección de **documentos especializados con enfoque económico** para mejorar la rentabilidad del sector avícola, disponibles en la página web:

[www.fenavi.org](http://www.fenavi.org)



Con un solo **click** puedes consultar estas y otras publicaciones en formato digital.

## ¡No te las pierdas!