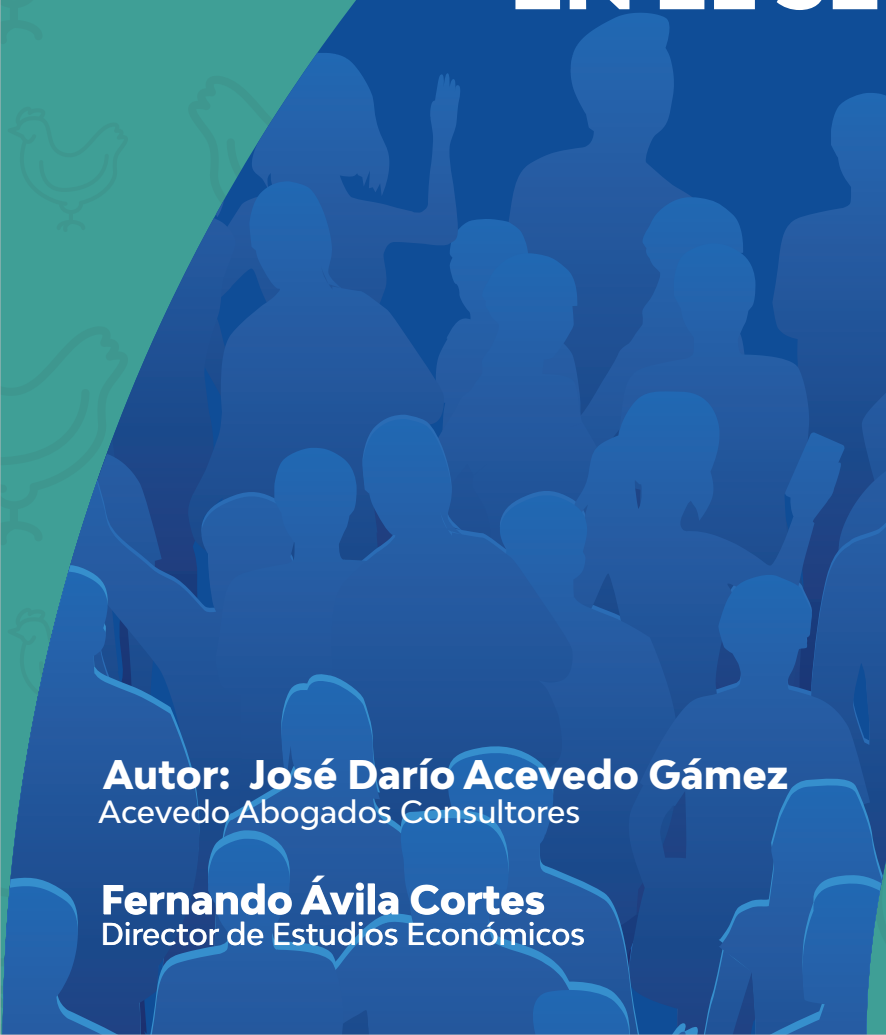
Programa Económico

NÚMERO 39

DOCUMENTOS AVÍCOLAS

SEPTIEMBRE 2025

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS IMPACTOS LEGALES DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR AVÍCOLA



Autor: José Darío Acevedo Gámez
Acevedo Abogados Consultores

Fernando Ávila Cortes
Director de Estudios Económicos

Fonav
Fondo Nacional Avícola

fenavi

ANÁLISIS DETALLADO DE LOS IMPACTOS LEGALES DE LA REFORMA LABORAL EN EL SECTOR AVÍCOLA

DOCUMENTOS AVICOLAS
NO. 39

PROGRAMA DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

Autor
José Darío Acevedo Gámez
Acevedo Abogados
Consultores S.A.S

Fernando A. Ávila Cortés
Director Programa Económico
Fenavi - FONAV

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Vector Creativo

Fonav
Fondo Nacional Avícola

fenavi

www.fenavi.org
©2025

ACEVEDO
Abogados
Consultores

Calle 78 # 9 - 57 Piso 6
PBX (57) 601 610 40 58
Bogotá, Distrito Capital 110221, CO
www.aac.com.co

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 5

Atentos a la reforma laboral

Reforma laboral en marcha

2. DESARROLLO 11

2.1. Primer intento de reforma laboral: Proyecto de Ley 367 de 2023 11

2.2. Segundo intento: Proyecto de Ley 166 de 2023 14

2.3. Evolución del trámite legislativo del Proyecto de Ley 166 de 2023 16

2.4. Motivos que impulsaron la reforma laboral 18

2.5. Normas modificadas, adicionadas o derogadas por la Ley 2466 de 2025 19

2.6. Objeto, relaciones que regula y principios 21

2.7. Jornada laboral y recargos 23

2.8. Límites a la subordinación, no discriminación y prevención de la violencia laboral 34

2.9. Contratistas y subcontratistas 35

2.10. Teletrabajo 36

2.11. Empresas de servicios temporales 37

2.12. CREA-EMPLEO 38

2.13. Estatutos sindicales 38

2.14. Régimen simple laboral 39

2.15. Algunas recomendaciones de cumplimiento laboral 40

3. CONTACTO 42

INTRODUCCIÓN

Atentos a la reforma laboral

Fernando A. Ávila Cortes
Director Programa Económico

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 riesgos 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 el 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 especia. 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 simularon 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.

INTRODUCCIÓN

1

INTRODUCCIÓN

1

La Ley 2466 de 2025 (reforma laboral) marca un hito en la evolución del derecho laboral colombiano, al introducir reformas estructurales que redefinen principios, relaciones, modalidades de contratación y condiciones de trabajo. Este documento técnico, elaborado con base en el análisis normativo, jurisprudencial y en los aportes recogidos durante los seminarios regionales, tiene como propósito ofrecer una guía clara y práctica para la comprensión e implementación de la reforma en el sector avícola.

A través de una lectura crítica y aplicada, se presentan los principales cambios introducidos por la Ley, sus implicaciones operativas y estratégicas, así como recomendaciones específicas para facilitar el cumplimiento normativo y la adaptación empresarial. El enfoque está orientado a brindar herramientas útiles para la toma de decisiones, la gestión del talento humano y la sostenibilidad laboral en un entorno regulatorio más exigente y dinámico.

Este documento busca ser un insumo valioso para gerentes, directores de recursos humanos, asesores jurídicos y demás actores del sector, en el marco de una reforma que exige preparación, diálogo y visión de largo plazo.

DESARROLLO

2

DESARROLLO

2

2.1. Primer intento de reforma laboral: Proyecto de Ley 367 de 2023

2.1.1. Contexto y presentación

El 16 de marzo de 2023, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, radicó ante la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 367 de 2023. Este proyecto buscaba modificar el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, entre otras normas laborales.

2.1.2. Estructura del proyecto

El proyecto contenía 79 artículos, los aspectos principales de dicho proyecto se sintetizan así:

a) Principios y normas generales

- Incorporaba principios constitucionales.
- Se incluían los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

b) Contratación laboral

- Se establecía el contrato a término indefinido como regla general.
- En cuanto a los contratos a término fijo se establecía que estos podían ser celebrados por máximo 2 años, y únicamente, para actividades temporales.
- Frente a los contratos de trabajo por obra o labor se requería que se estableciera con detalle precisión la obra o labor. También que, este tipo de contratos era para labores temporales.

c) Estabilidad laboral reforzada

- Se proponía una lista no taxativa de protección especial para trabajadores con fuero sindical, de salud, embarazo, discapacidad y pre-pensionados, cuyo despido requería autorización previa.
- Además, si el trabajador alegaba discriminación, el empleador debía probar lo contrario; de no hacerlo, el despido sería ineficaz y procedía el reintegro.

d) Procedimiento disciplinario

- Se establecía que aplicaba para imposición de sanciones y terminación del contrato con justa causa.
- También se buscaba que, ante el incumplimiento del procedimiento, el despido fuera ineficaz.

e) Tercerización

- Para ser considerados verdaderos empleadores, los contratistas debían acreditar organización empresarial y especialización productiva.
- Además, cuando ejecutaran actividades principales de la empresa contratante, sus trabajadores debían recibir igual trato salarial, especialmente en lo relacionado con convenciones colectivas.

f) Empresas de servicios temporales

- Se prohibía la celebración de contratos entre empresas usuarias y empresas de servicios temporales -E.S.T.- para la atención de necesidades permanentes.
- Se contemplaba la igualdad de derechos salariales y prestacionales entre los
- trabajadores de la empresa usuaria y la E.S.T.

g) Jornada laboral

- Se proponía iniciar la jornada nocturna a las 6:00 p.m., reducir gradualmente la jornada semanal a 42 horas manteniendo días de 8 horas, y restablecer la jornada familiar.
- También mantener dos horas a actividades recreativas en empresas con más de 50 trabajadores.

h) Trabajo en plataformas digitales

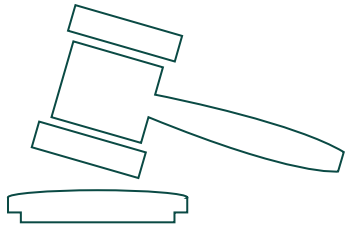
- Se definía el trabajador digital y se exigía su vinculación mediante contrato laboral, con todas las garantías legales, sin cláusula de exclusividad, y con afiliación obligatoria al sistema de seguridad social como trabajador dependiente.

i) Trabajo agropecuario

- Se creaba la figura del trabajo agropecuario, que se convertía en indefinido si superaba 27 semanas continuas.
- Además, se introducía el jornal agropecuario, con pago mínimo diario y cotización como dependiente en modalidad de tiempo parcial, siempre que existiera pacto escrito.

j) Otros temas individuales

- Laboralización del contrato de aprendizaje.
- Reconversión laboral en casos de automatización.
- Protección a trabajadores en procesos de transición energética.
- Ampliación de la licencia de paternidad a 12 semanas (gradual hasta 2026).
- Reajuste salarial obligatorio para trabajadores que ganen hasta dos salarios mínimos.



k) Derechos laborales colectivos

i. Asociación sindical

- Se garantizaba el derecho de asociación sindical para todo trabajador, sin importar su tipo de contrato. Las organizaciones sindicales obtenían amplias garantías de acceso, comunicación y participación en la empresa.
- Además, se tipificaban 15 conductas antisindicales, como negar permisos, desmejorar condiciones laborales o usar la subcontratación para debilitar la acción sindical.

ii. Negociación colectiva

- Se permitía la negociación colectiva en todos los niveles —sectorial, empresarial o grupos empresariales—, siempre que los acuerdos en niveles inferiores no redujeran los mínimos pactados en niveles superiores.
- Si los sindicatos participantes representaban al menos el 20 % de los trabajadores, las convenciones se extendían a todos, sindicalizados o no, quienes debían aportar una cuota equivalente a la sindical.
- Además, se exigía unidad de pliego, comisión negociadora, mesa de negociación y una única convención por nivel.

iii. Huelga

- Se permitía la huelga en servicios esenciales, siempre que se garantizara una prestación mínima acordada entre las partes o definida por un comité independiente.
- Se diferenciaban los requisitos de votación según el nivel del conflicto, se exigía un preaviso de dos días, y se reducían las causales de ilegalidad a tres.

2.1.3. Trámite legislativo

El proyecto fue radicado en la Cámara de Representantes. En la Comisión Séptima se presentaron tres ponencias para el primer debate:

- **Ponencia negativa** (archivo): Andrés Forero (Centro Democrático) y Betsy Pérez (Cambio Radical).
- **Ponencia positiva:** Víctor Manuel Salcedo (Partido de la U).
- **Ponencia positiva:** María Fernanda Carrascal (Pacto Histórico).

El primer debate fue programado para el 30 de mayo de 2023, pero fue reprogramado varias veces por falta de quórum. La última sesión convocada fue el 20 de junio de 2023, fecha límite de la legislatura, sin lograr avanzar en el debate.

El proyecto se hundió oficialmente por falta de quórum en la Comisión Séptima, lo que impidió su aprobación en primer debate antes del cierre de la legislatura. Según el artículo 147 de la Ley 5ª de 1992, un proyecto que no supera el primer debate no puede continuar en la siguiente legislatura.

2.2. Segundo intento: Proyecto de Ley 166 de 2023

2.2.1. Contexto y presentación

El 24 de agosto de 2023, el Gobierno Nacional radicó ante la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 166 de 2023, como segundo intento de reforma laboral, tras el hundimiento del Proyecto 367. Esta nueva iniciativa fue acumulada con los proyectos 192 y 256 de 2023, y posteriormente con el Proyecto de Ley 311 de 2024 en el Senado. El texto recibió múltiples ajustes, incorporaciones y exclusiones durante su trámite legislativo.

2.2.2. Comparación entre el Proyecto de Ley 166 de 2023 y el Proyecto de Ley 367 de 2023

a) Visión general:

- **Derecho individual:** El 63 % de los artículos del proyecto de Ley 166 se mantuvieron iguales o tuvieron pocos cambios con respecto al proyecto anterior.
- **Derecho colectivo:** El 88 % de los artículos del proyecto de Ley 166 se mantuvieron iguales o con cambios menores.

b) Principales similitudes:

i. **Contrato de aprendizaje:** Se mantuvo la propuesta de laboralizar esta figura, reconociendo a los aprendices como trabajadores.

ii. **Trabajo en plataformas digitales:** Se conservó la exigencia de vinculación laboral o independiente sin cláusula de exclusividad, afiliación obligatoria a seguridad social, y supervisión humana sobre algoritmos.

iii. **Derecho de asociación sindical:** Se reafirmó que cualquier trabajador podía sindicalizarse, sin importar el tipo de contrato, y se mantuvieron las garantías de acceso, comunicación y protección judicial.

iv. **Derecho a huelga:** Se mantuvo como derecho fundamental, incluso en servicios públicos esenciales, siempre que se garantice una prestación mínima. También se conservó la reducción de mayorías para declararla y las causales limitadas de ilegalidad.

c) Principales diferencias:

i. Contratación laboral:

- Se **amplió** el término máximo del contrato a término fijo de 2 a 3 años.

ii. Estabilidad laboral reforzada:

- Se **omitió** el fuero de salud como categoría explícita, reemplazándolo por el concepto de "estabilidad ocupacional reforzada".
- Se **flexibilizó** el requisito de autorización para despido en ciertos casos, salvo embarazo y fuero sindical.

iii. Tercerización:

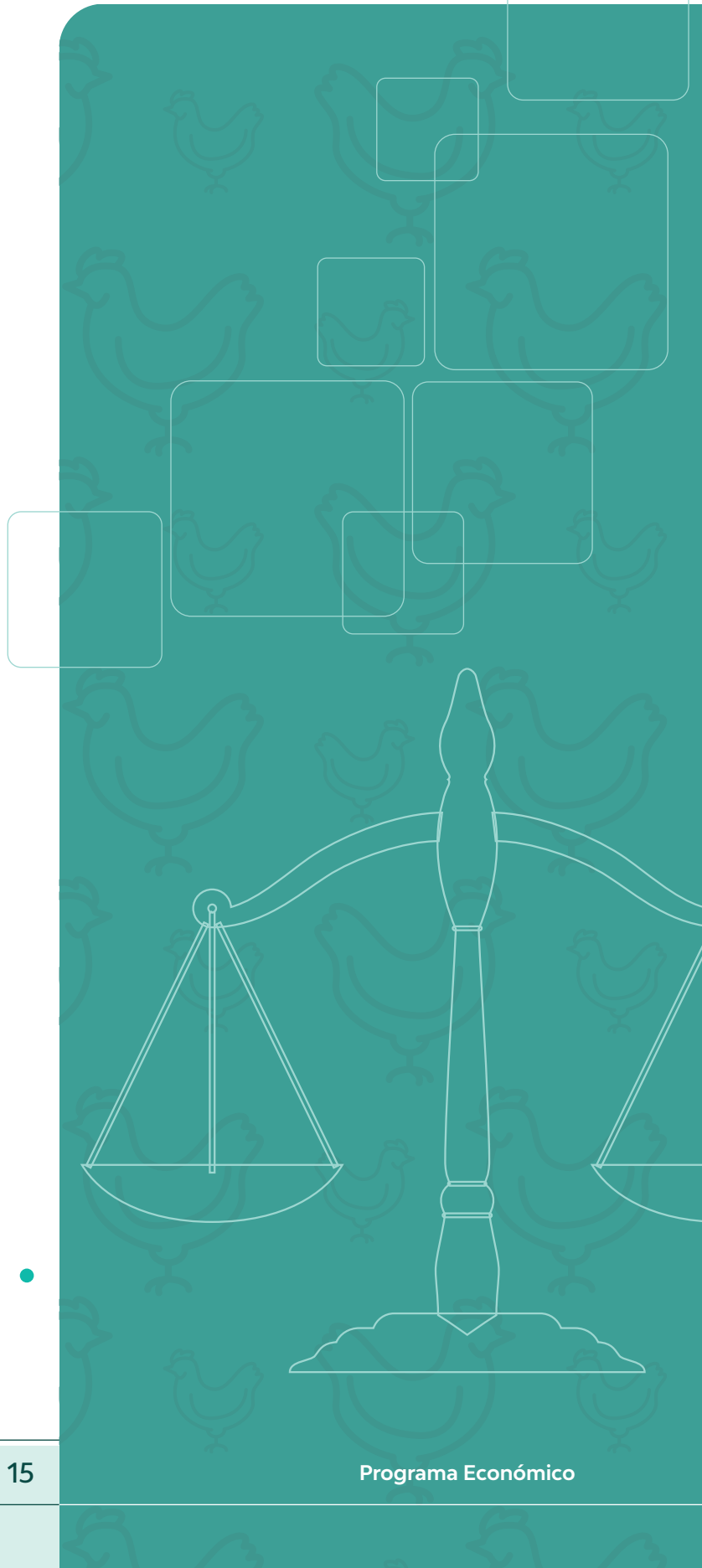
- Se **eliminó** la igualdad salarial entre trabajadores del contratista y contratante.
- Se **eliminó** la solidaridad por obligaciones laborales entre personas jurídicas.

iv. Jornada laboral:

- Se **modificó** el inicio del recargo nocturno de las 6:00 p.m. a las 7:00 p.m.
- Se **mantuvo** la reducción a 42 horas semanales, pero se aclaró su aplicación gradual conforme a la Ley 2101 de 2021.

v. Negociación colectiva

- Se **eliminó** la extensión automática de convenciones colectivas cuando los sindicatos representen el 20 % de los trabajadores; se mantuvo el umbral del 33 %.



2.3. Evolución del trámite legislativo del Proyecto de Ley 166 de 2023

2.3.1. Primer debate en la Cámara de Representantes

El proyecto fue radicado el 24 de agosto de 2023 en la Cámara de Representantes. En la Comisión Séptima, se presentaron tres ponencias: una positiva, una negativa y una alternativa. El 17 de junio de 2024, se aprobó la ponencia positiva, permitiendo avanzar al segundo debate.

El texto aprobado en primer debate incluyó ajustes importantes en contratación, jornada laboral, trabajo en plataformas digitales y automatización. Sin embargo, lo más relevante es que se retiró casi todo el contenido relacionado con derechos colectivos, como la extensión de convenciones colectivas, la regulación de huelga y la protección sindical

2.3.2. Segundo debate en la Plenaria de la Cámara

Durante el segundo debate, celebrado el 16 de octubre de 2024, se aprobaron 25 artículos, incluyendo medidas para:

- Formalización laboral en micronegocios.
- Contratos especiales para trabajadores del arte, cultura y deporte.
- Flexibilidad laboral para cuidadores y personas con discapacidad.
- Trabajo en plataformas digitales, con supervisión humana de algoritmos.

También se aprobaron artículos sobre contratistas, empresas de servicios temporales y jornada flexible. No obstante, se eliminaron artículos clave, como el de indemnización por despido sin justa causa, el jornal agropecuario y algunas disposiciones sobre asociación sindical.

2.3.3. Archivo en la Comisión Séptima del Senado

El proyecto ingresó al Senado como PL 311 de 2024, y fue asignado a la Comisión Séptima Constitucional Permanente. El 18 de marzo de 2025, esta comisión aprobó la ponencia negativa, con 8 votos a favor del archivo y 6 en contra, lo que significó el hundimiento del proyecto en esa instancia.

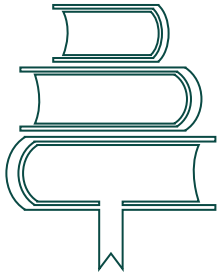
2.3.4. Apelación y traslado a la Comisión Cuarta

El senador Edwing Fabián Díaz Plata presentó una apelación formal ante la Plenaria del Senado. El 14 de mayo de 2025, la Plenaria aprobó la apelación con 68 votos a favor y 3 en contra, reviviendo el proyecto y ordenando su traslado a una comisión distinta.

La Comisión Cuarta Constitucional Permanente fue la encargada de continuar el trámite. Se designaron ocho ponentes de distintos partidos, y se realizaron audiencias públicas entre el 16 y el 19 de mayo de 2025. El 28 de mayo, la Comisión Cuarta aprobó los 75 artículos del proyecto, con 13 votos a favor y 2 en contra

Entre los temas aprobados se incluyeron:

- Recargo dominical y festivo del 100 %, con aplicación gradual hasta 2027.
- Jornada nocturna desde las 7:00 p.m.
- Protección laboral en procesos de automatización.
- Contrato de aprendizaje laboralizado.
- Inclusión de poblaciones vulnerables y trabajo sostenible.

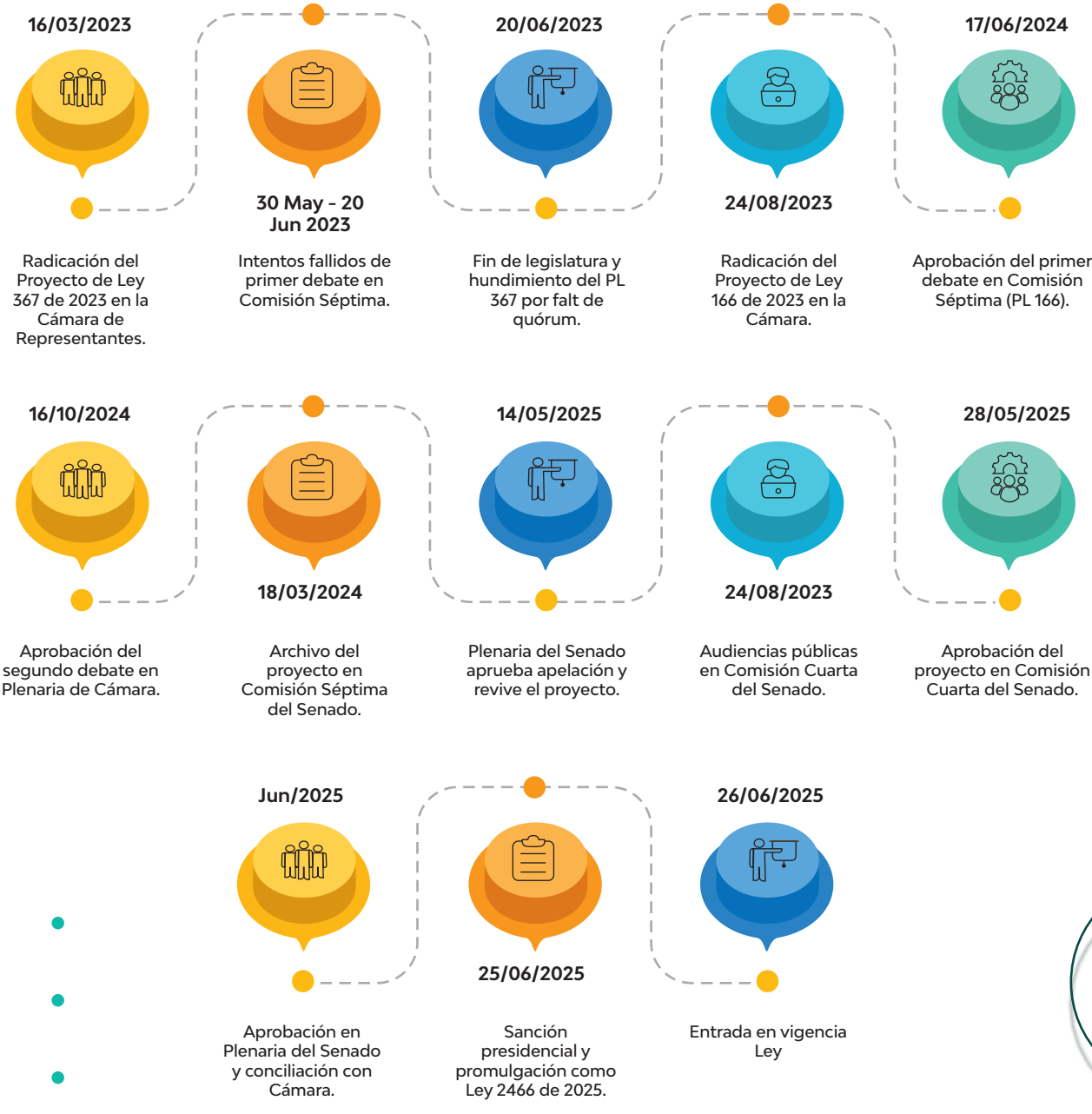


2.3.5. Aprobación final en la Plenaria del Senado

Tras la aprobación en la Comisión Cuarta, el proyecto pasó a la Plenaria del Senado, donde fue aprobado en cuarto debate.

Posteriormente, se realizó el proceso de conciliación con el texto aprobado en la Cámara de Representantes, y el proyecto fue sancionado como Ley 2466 el 25 de junio de 2025.

Línea de tiempo reforma laboral



2.4. Motivos que impulsaron la reforma laboral

El Proyecto de Ley 166 de 2023, que dio origen a la Ley 2466 de 2025, según su exposición de motivos, fue presentado por el Gobierno Nacional como una respuesta a los desafíos estructurales del mercado laboral colombiano. No obstante, su formulación, contenido y alcance han sido objeto de debate técnico y político. A continuación, se analizan los principales motivos que impulsaron la reforma, así como sus limitaciones desde una perspectiva crítica.

2.4.1. Formalización y generación de empleo: entre el discurso y la realidad

Uno de los objetivos declarados de la reforma fue la formalización y generación empleo, especialmente en sectores como el rural, el servicio doméstico y las plataformas digitales. Sin embargo, el propio Gobierno reconoció que la reforma no estaba diseñada para generar empleo. La ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez, afirmó públicamente que "la reforma laboral no genera empleo por sí misma", y que el empleo es una política de Estado que debe impulsarse a través de otros instrumentos como el Plan Nacional de Desarrollo

Desde una perspectiva técnica, esta afirmación es coherente con las críticas de diversos gremios y expertos, quienes han advertido que el proyecto privilegió la estabilidad de quienes ya están en la formalidad, sin ofrecer incentivos reales para la contratación de nuevos trabajadores. Según análisis especializados, el aumento de costos laborales —por ejemplo, el recargo nocturno, la ampliación de licencias y la rigidez en la terminación de contratos— podría desincentivar la contratación formal, especialmente en pequeñas y medianas empresas. Además, la reforma no abordó de manera estructural la informalidad laboral, que afecta a más del 50 % de la población ocupada.

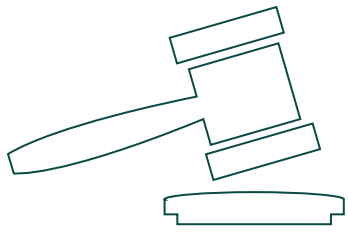
2.4.2. Protección de derechos laborales y reforma reivindicatoria

El proyecto también tuvo un objetivo reivindicatorio, al proponer la modificación de normas que, desde la perspectiva del Gobierno, habían precarizado el trabajo en Colombia. En particular, se planteó la reforma de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, que introdujeron mecanismos de flexibilización laboral como la ampliación de la jornada diurna, la reducción de recargos y la promoción de contratos temporales.

La Ley 2466 de 2025 modificó varios de estos elementos: restableció el recargo dominical al 100 %, redujo la jornada semanal a 42 horas, y estableció el contrato a término indefinido como regla general. Estas medidas buscan revertir la lógica de flexibilización que caracterizó las reformas laborales de las últimas décadas, y que, según el Gobierno, contribuyeron a la precarización del empleo

2.4.3. Adaptación a nuevas formas de trabajo y actualización normativa

Otro de los motivos centrales fue la necesidad de actualizar el marco normativo frente a las transformaciones del mundo del trabajo. El proyecto propuso regular el trabajo en plataformas digitales, el teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo agropecuario, entre otros.



Este enfoque también responde a una lógica reivindicatoria: el Gobierno consideró que las nuevas formas de trabajo estaban siendo utilizadas para evadir responsabilidades laborales, y, por tanto, debían ser incorporadas al marco de protección del derecho laboral. En este sentido, la reforma también modificó el Código Sustantivo del Trabajo, ampliando sus principios y redefiniendo su alcance para incluir conceptos como el trabajo digno, la equidad de género, la sostenibilidad y el diálogo social

2.5. Normas modificadas, adicionadas o derogadas por la Ley 2466 de 2025

A continuación, incluimos un cuadro con la identificación de las principales modificaciones introducidas por la Ley 2466 de 2025. En el cuadro indicamos la norma, modificada o lo que la Ley 2466 adicionó. Esto para desarrollo posterior en cuanto a algunos de tales aspectos:

Norma modificada o adición (Ley 2466)	Artículo / Disposición	Modificación / Adición relevante
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 1	Se modifica sobre principios fundamentales del derecho laboral, incluyendo diálogo social, igualdad de género, erradicación de la violencia y discriminación.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 3	Se redefine el alcance del CST, incluyendo relaciones colectivas del sector público (excepto negociación colectiva).
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 4	Se aclara que las relaciones laborales con empleados públicos se rigen por estatutos especiales.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 23	Se prohíbe el uso de la subordinación como mecanismo de discriminación.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 46	Se limita la duración total de los contratos a término fijo a 4 años. Se regula con mayor precisión el contrato por obra o labor.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 47	Se establece el contrato a término indefinido como regla general.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 57	Se amplían las obligaciones del empleador, incluyendo licencias remuneradas y cuotas de inclusión laboral.

Norma modificada o adición (Ley 2466)	Artículo / Disposición	Modificación / Adición relevante
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 59	Se adicionan prohibiciones específicas al empleador (discriminación por salud mental, embarazo, identidad de género).
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 160	Se modifica la jornada nocturna (desde el 26/12/2025 inicia a las 7:00 p.m.).
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 161	Se ratifica la jornada máxima de 42 horas semanales.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 179	Se incrementa el recargo por trabajo en días de descanso obligatorio al 100 %, con aplicación gradual hasta 2027.
Código Sustantivo del Trabajo (CST)	Artículo 115	Se establece un procedimiento disciplinario formal, con garantías mínimas y derecho a impugnación.
Ley 50 de 1990	Disposiciones generales	Se modifican aspectos relacionados con jornada laboral, recargos y contratación temporal, revirtiendo parcialmente la flexibilización introducida por esta ley.
Ley 789 de 2002	Disposiciones generales	Se modifica el régimen de recargos dominicales y festivos, y se ajustan disposiciones sobre contratación y formalización laboral.
Ley 789 de 2002	Artículos 30 y 31	Modifica las disposiciones sobre contrato de aprendizaje
Ley 1010 de 2006	Concepto de acoso laboral	Se amplía hacia "violencia y acoso en el mundo del trabajo", con enfoque integral y preventivo.
Ley 2466 de 2025	Artículos 24–30	Regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto, incluyendo modalidades de vinculación, seguridad social y transparencia algorítmica.

Norma modificada o adición (Ley 2466)	Artículo / Disposición	Modificación / Adición relevante
Ley 2466 de 2025	Artículo 27	Régimen de aportes a seguridad social para trabajadores independientes en plataformas (60 % plataforma, 40 % trabajador).
Ley 2466 de 2025	Artículo 25	Definición de modalidades de trabajo dependiente e independiente en plataformas.
Ley 2466 de 2025	Artículo 18	Reconocimiento de que la violencia laboral puede ocurrir en espacios físicos, digitales o domésticos, y puede ser ejercida por terceros.
Ley 2466 de 2025	Artículo 64	Régimen simple laboral

2.6. Objeto, relaciones que regula y principios

La Ley 2466 de 2025 inicia con una redefinición estructural del marco normativo laboral colombiano, estableciendo en sus primeros artículos el objeto de la norma, el ámbito de aplicación, las relaciones que regula y los principios que orientan su interpretación. Estos elementos configuran la base conceptual de la reforma y permiten entender su alineación con estándares internacionales y objetivos de política pública.

2.6.1. Objeto de la ley:

El artículo 1 establece que el objeto de la Ley es garantizar el trabajo digno y decente en Colombia, en concordancia con los principios constitucionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano. En particular, la ley se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8, que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

La norma incorpora expresamente conceptos como:

- Diálogo social como mecanismo de concertación entre actores laborales.
- Igualdad de género y no discriminación.
- Erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Sostenibilidad, justicia social y equidad como valores transversales.

Este enfoque refleja una ampliación del concepto de trabajo más allá de la relación contractual, integrando dimensiones sociales, culturales y ambientales que responden a las recomendaciones de la OIT sobre el trabajo decente y la inclusión laboral.

2.6.2. Relaciones que regula:

El artículo 2 delimita el ámbito de aplicación de la ley, señalando que regula las relaciones laborales individuales y colectivas en el sector privado, así como las relaciones colectivas en el sector público. Se excluyen expresamente las relaciones individuales de los servidores públicos, que continúan rigiéndose por sus respectivos regímenes especiales.

Esta delimitación permite mantener la coherencia normativa entre el régimen laboral general y los estatutos especiales del empleo público, al tiempo que extiende los principios colectivos —como la negociación y la asociación sindical— a los trabajadores del Estado.

2.6.3. Principios orientadores:

El artículo 4 establece un conjunto de principios que no solo orientan la interpretación del derecho laboral, sino que adquieren un carácter vinculante para empleadores, trabajadores, jueces, inspectores de trabajo y demás autoridades administrativas. En adelante, será este artículo el punto de partida para resolver conflictos laborales, lo que implica una lectura más amplia y proteccionista de las normas vigentes.

Entre los principios consagrados se encuentran:

- Primacía de la realidad sobre las formalidades.
- Aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de duda o conflicto.
- Irrenunciabilidad de derechos mínimos.
- Estabilidad en el empleo y protección especial a grupos vulnerables.
- Garantía de seguridad social, capacitación y descanso necesario.
- Equidad, inclusión, diversidad y justicia social.

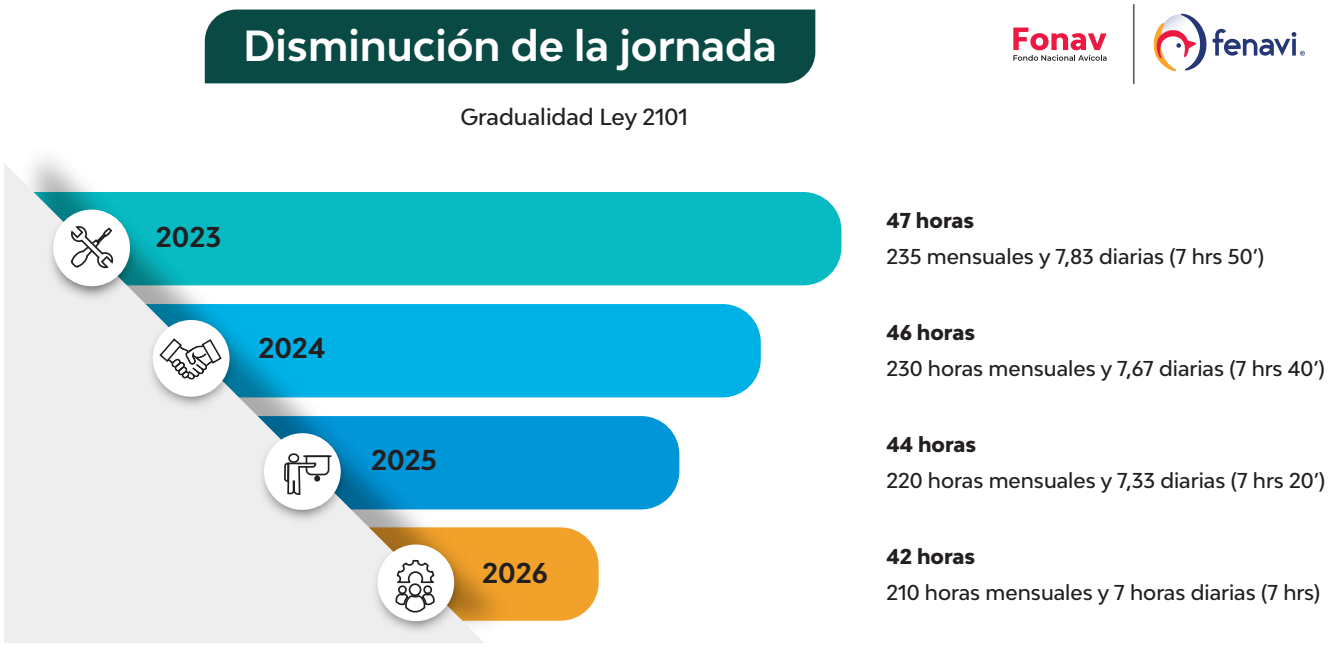
Estos principios están alineados con estándares internacionales como los convenios 111 y 190 de la OIT, lo que anticipa una mayor influencia del derecho internacional en la toma de decisiones laborales. En consecuencia, es previsible que aumente la exigencia en materia de cumplimiento normativo, especialmente en lo relacionado con ambientes laborales seguros, equitativos y libres de discriminación.

Para las empresas, esto representa un cambio de paradigma: ya no basta con cumplir formalmente la ley, sino que se requiere demostrar debida diligencia laboral y adoptar esquemas de auditoría interna que permitan anticipar riesgos, documentar buenas prácticas y responder adecuadamente ante inspecciones o litigios. Este nuevo enfoque normativo abre una ventana de oportunidad para fortalecer la gestión del talento humano desde una perspectiva estratégica.

2.7. Jornada laboral y recargos

2.6.4. Reducción de la jornada laboral:

La Ley 2466 de 2025 reitera la reducción de la jornada laboral a 42 horas a la semana. Este aspecto había sido establecido desde la Ley 2101 de 2021 la cual modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, se reitera que la jornada semanal máxima será de 42 horas, con la posibilidad de reducción gradual. Durante los seminarios regionales, recordamos de esta manera la reducción gradual de la jornada laboral:



Como se ve en la imagen anterior, desde el 15 de julio de 2025 la jornada máxima semanal es de 44 horas. De igual manera, desde el 15 de julio de 2026 la jornada semanal será de 42 horas. Esto sin perjuicio de que, el empleador reduzca la jornada semanal antes del 15 de julio de 2026 a 42 horas. En la imagen también se observa cómo operaría la reducción de la jornada, el número de horas mensual y diario (si se divide la jornada en 6 días laborables).

2.6.5. Límite diario de 8 horas:

El artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 no hizo referencia a un límite diario de la jornada ordinaria. No obstante, la modificación introducida al artículo 161 del CST por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025 volvió a traer un límite diario de jornada ordinaria máxima de 8 horas.

2.6.6. Trabajo suplementario o horas extras:

El artículo 13 de la Ley 2466 de 2025 modifica el 22 de la Ley 50 de 1990. Al modificarlo, reitera que no podrá excederse el límite de 2 horas extras diarias y 12 semanales. No obstante, se agrega un parágrafo en el que se exceptúa del límite antes mencionado al sector de seguridad y al sector salud, de acuerdo con las normas especiales que, en esos casos establecen jornadas especiales.

2.6.7. Eliminación autorización para trabajo suplementario o horas extras:

La reforma elimina la autorización expresa para trabajo suplementario que, debía otorgar el Ministerio del Trabajo. Pero establece la obligación al empleador de *llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas*. Aclara el artículo 12 de la Ley 2466 que dicho registro *podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de la empresa.* Igualmente, que el empleador debe entregar al trabajador que lo solicite una relación de las horas extras laboradas, junto con el soporte del pago; obligación que, también surge cuando el Ministerio del Trabajo solicite dicho registro.

Por último, si bien no se requiere autorización para laborar horas extras, si estas se causan y no se pagan, el Ministerio puede sancionar al empleador suspendiendo la facultad de laborar horas extras por 6 meses, sin perjuicio de las sanciones legales.

En los distintos seminarios, concluimos que, las empresas que transmiten nómina electrónica adecuadamente llevan el registro de horas extras causadas y pagadas en su nómina. En esa medida, dichos registros deberían servir para entregar la información a los trabajadores quienes incluso podrían recibirlos mensualmente si la nómina se les entrega en físico o digitalmente. Por ello, se recomendó que, en tales registros se indique con claridad el número de horas extras diurnas y nocturnas pagadas. Igualmente, que se debe evidencia de la entrega de los soportes de nómina para demostrar el conocimiento de la información relacionada con el trabajo suplementario por parte de los trabajadores.

2.6.8. Repartición de las horas del sábado:

Como vimos en la imagen del punto 6.1. es usual que, las horas de la jornada máxima legal se repartan en 6 días a la semana (lunes a sábado). Pero también es usual que, en áreas como la administrativa los días de trabajo sean 5 (lunes a viernes). Por lo tanto, la Ley estableció en el artículo 164 del CST (norma que no fue modificada por la Ley 2101, ni la Ley 2466) que, con el fin de permitir el descanso durante todo el sábado, las horas de ese día se repartieran durante los otros días de la semana. Entonces, si se considera esta posibilidad, junto con el trabajo suplementario, el panorama de horas laborales que exploramos en los seminarios regionales es el siguiente:

Semanales	Horas diarias	Tiempo	Horas extras permitidas
47	9,40	9 hrs 24 minutos	2
16	9,20	9 hrs 12 minutos	2
44	8,80	8 hrs 48 minutos	2
42	**8,40**	**8 hrs 24 minutos**	**2**

2.6.9. Incremento en el valor de la hora como consecuencia de la jornada laboral:

Aplicando la reducción de la jornada dispuesta en la Ley, a un ejemplo de un trabajador con un salario mensual de $5.000.000, el valor de la hora y el aumento porcentual por año, se verían de la siguiente manera:

Año	Horas semanales	Valor de la hora ($)	Aumento anual (%)
2023	47	21,276.60	2.13
2024	46	21,739.13	4.35
2025	44	22,727.27	9.09
2026	42	23,809.52	14.29

Como vemos, se presentará un aumento significativo en el costo de la hora este y el próximo año. Tales aumentos serán del 9% y 14% para 2025 y 2026, respectivamente. Lo anterior, en la medida que la reducción progresiva estos dos años, se da en dos horas semanales cada uno. No obstante, los efectos de la reducción de la jornada no se limitan a un aumento en el valor de la hora. Las posibles consecuencias, requieren un análisis con visión estratégica de largo plazo con el fin de tener en cuenta todas las variables involucradas.

2.6.10. Impactos en el sector relacionados con la reducción de la jornada laboral:

La reducción de la jornada laboral puede tener un impacto adicional significativo en la operación y productividad de las empresas del sector. En efecto, en algunas actividades, las empresas deben garantizar una operación continua. Esto implica mantener un flujo constante de trabajo y minimizar los tiempos de inactividad.

Desde esta óptica, cada empresa tendrá que analizar distintas variables para emprender una planeación estratégica, dependiendo de su condición particular. Por ejemplo, las empresas tendrán que revisar sus áreas o centros de trabajo, los acuerdos individuales o colectivos suscritos con los trabajadores, los costos relacionados con la organización logística, la implementación de herramientas tecnológicas, entre otros. En las siguientes líneas, brindamos algunas herramientas para dicho análisis.

a) Cumplimiento legal, reglamentario y contractual

Como punto de partida, las empresas deben asegurarse de cumplir con todas las normativas y regulaciones relacionadas con la jornada laboral, el respecto a los límites de trabajo suplementario, el pago de recargos y en general la liquidación de la nómina. Así, deben identificar si además de lo establecido en la Ley; en sus contratos, convenciones colectivas de trabajo, reglamentos o políticas, existen acuerdos u obligaciones específicas sobre horario y jornada.

b) Ajustes en los turnos de trabajo

Uno de los aspectos más importantes que las empresas deben considerar es la reestructuración de los turnos de trabajo. En la evaluación de este aspecto en particular, las empresas tendrán que considerar entre otros, componentes tecnológicos, logísticos y económicos. En efecto, la reducción de la jornada podría implicar la contratación de más personal o la redistribución de las horas laborales en turnos innovadores o disruptivos. Es decir, las empresas deben revisar sus actuales esquemas de turnos y considerar la implementación de nuevas estrategias que optimicen la gestión del tiempo y la productividad.

c) Costos adicionales

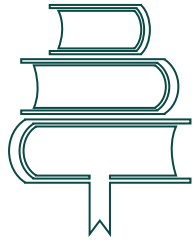
La reducción de la jornada laboral puede generar costos adicionales para las empresas. Entre estos costos están el pago de horas extras, la contratación de más empleados y la implementación de nuevas tecnologías para optimizar la gestión de turnos, o para facilitar aspectos de la operación. Es importante que las empresas evalúen cómo estos costos impactarán su presupuesto y rentabilidad.

Además, deben considerar la posibilidad de emprender procesos de diálogo y negociación con trabajadores, sindicatos y comunidades, para encontrar soluciones que minimicen los costos adicionales y maximicen la eficiencia operativa a mediano y largo plazo.

Mantener un diálogo abierto con los sindicatos y las comunidades es fundamental para asegurar una transición organizada hacia la nueva jornada laboral. El trabajo conjunto con estos actores para abordar preocupaciones y garantizar que los cambios beneficien a todas las partes involucradas, es una herramienta importante para el manejo de exitoso de la situación. Esto puede incluir la negociación de acuerdos que permitan la estructuración de turnos de trabajo más convenientes y la creación de programas que promuevan el bienestar de los trabajadores y las comunidades.

d) Estrategias de adaptación

Esto puede incluir la implementación de tecnologías que optimicen la gestión de turnos y la productividad, así como la capacitación de los empleados para adaptarse a los nuevos horarios. La reducción de la jornada laboral puede tener efectos positivos en la moral y



bienestar de los trabajadores. Al proporcionarles más tiempo libre, las empresas pueden mejorar la satisfacción y productividad de sus empleados. Es fundamental que las empresas comuniquen estos beneficios de manera efectiva y desarrollen programas que promuevan el bienestar de los trabajadores. Esto puede incluir la implementación de políticas de flexibilidad laboral, programas de bienestar y actividades que fomenten un equilibrio entre la vida laboral y personal.

e) Perspectivas Futuras

Finalmente, es importante considerar cómo la reducción de la jornada laboral se alineará con las tendencias globales hacia jornadas laborales más cortas. Lo anterior, pues se han planeado iniciativas legislativas para reducir aún más (a 40 horas semanales) la jornada semanal máxima. En este sentido, las empresas del sector deben estar preparadas para adaptarse a un entorno en constante cambio y aprovechar las oportunidades que estos cambios pueden ofrecer. La reducción de la jornada laboral puede ser una oportunidad para mejorar la eficiencia operativa, promover el bienestar de los trabajadores y contribuir a la sostenibilidad del sector.

En conclusión, la reducción de la jornada laboral según la Ley 2101 representa un desafío significativo para las empresas del sector. Sin embargo, con una planificación adecuada y la implementación de estrategias efectivas, las empresas pueden adaptarse a estos cambios y aprovechar las oportunidades que ofrecen.

2.6.11. Recargos:

a) Por trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta:

El recargo por trabajo en estos días pasa gradualmente a ser del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. La redacción del artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, además, establece que, ese recargo se pagará *sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.*

La gradualidad en el pago del recargo implica que su liquidación se hará así, sin perjuicio de que se empiece a pagar el 100% del recargo desde la entrada en vigor de la norma:

Fecha	Factor de liquidación del recargo
Hasta el 30 de junio de 2025	1,75
Desde el 1 de julio de 2025 y hasta el 30 de junio de 2026	1,80
Desde el 1 de julio de 2026 y hasta el 30 de junio de 2027	1,90
Desde el 1 de julio de 2027 en adelante	2,00

b) Por trabajo en jornada nocturna:

Al respecto se establece que, la jornada nocturna empezará desde las 7:00 p.m. Esto 6 meses después de la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025. Esto implica que, el recargo del 35% por trabajo nocturno se seguirá pagando desde las 9:00 p.m. hasta el 26 de diciembre de 2027, fecha en que se empezará a pagar desde las 7:00 p.m.

2.6.12. Algunas opciones para analizar:

En el marco de los seminarios regionales identificamos algunas opciones de manejo derivadas de normas expedidas con antelación a la reforma y otras incluidas en la reforma.

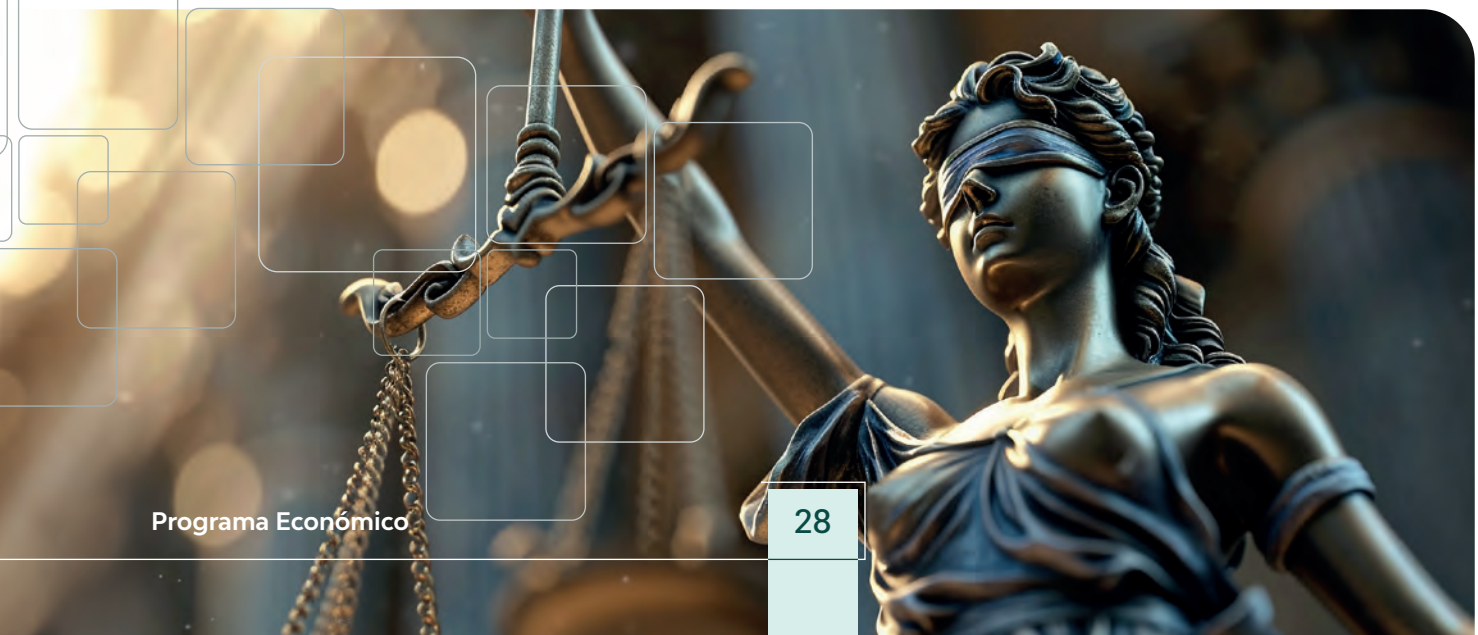
a) Jornadas diarias flexibles:

La jornada diaria flexible permite distribuir las 44 o 42 horas semanales en un máximo de seis días, con jornadas que pueden variar entre 4 y 9 horas continuas por día, sin generar recargos por trabajo suplementario, siempre que se respete el promedio semanal. Este modelo debe ser acordado por escrito entre empleador y trabajador, y no puede implicar más de un turno por día, salvo en cargos de dirección, confianza o manejo.

Este esquema resulta especialmente útil en el sector avícola, donde las actividades productivas requieren adaptabilidad horaria y presencia operativa continua. Algunas de las labores que se benefician de esta modalidad son:

- Recolección de huevos, que puede concentrarse en franjas horarias específicas.
- Alimentación y manejo de aves, que exige atención en horarios variables según el ciclo de producción.
- Limpieza y desinfección de galpones, que puede realizarse en jornadas más extensas en días de menor carga operativa.
- Vacunación y tratamientos veterinarios, que requieren coordinación con personal técnico en horarios específicos.

La implementación de este modelo debe ir acompañada de protocolos de control interno, ajustes en los contratos laborales y capacitación del personal administrativo. Además, se recomienda realizar auditorías periódicas para asegurar el cumplimiento normativo y evitar contingencias legales.



Un turno de esta naturaleza en actividades 7/24 podría organizarse de esta manera:

	Semana 1							Semana 2						
Trabajador	L	M	MC	J	V	S	D	L	M	MC	J	V	S	D
A	9	9	4	4	5	5	7	9	9	4	4	4	5	7
B	4	4	9	5	7	7	4	4	4	9	9	7	5	4
C	7	7	7	6	4	4	4	7	7	6	4	9	5	4
D	4	4	4	9	8	8	9	4	4	5	7	4	9	9
TOTAL H/DÍA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

	Semana 3							Semana 4						
Trabajador	L	M	MC	J	V	S	D	L	M	MC	J	V	S	D
A	9	9	4	4	4	5	7	9	9	4	4	4	5	7
B	4	4	9	9	6	6	4	4	4	9	9	6	6	4
C	7	7	7	7	6	4	4	7	7	7	7	6	4	4
D	4	4	4	4	8	9	9	4	4	4	4	8	9	9
TOTAL H/DÍA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

Total horas semana por trabajador			
TS1	**TS2**	**TS3**	**TS4**
42	42	42	42
42	42	42	42
42	42	42	42
42	42	42	42

	Horas Trabajo	Horas Domingo	Horas Promedio Semana
	168	28	42
	168	16	42
	168	16	42
	168	36	42
Promedio	168	24	42

Trab.	Horas año	Días laborados	Días descansados	% Días laborados	Horas laborados Dominicales	Meses de Habitualidad
A	2016	336	0	92,05%	336	12
B	2016	336	0	92,05%	192	12
C	2016	336	0	92,05%	192	12
D	2016	336	0	92,05%	432	12

b) Actividades discontinuas o intermitentes y trabajadores de simple vigilancia:

El artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo establece que los trabajadores que desempeñan labores discontinuas o intermitentes, así como los de simple vigilancia que residan en el lugar de trabajo, están excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal

En el sector avícola, esta excepción puede aplicarse a funciones que no requieren una jornada continua, sino presencia ocasional o por lapsos específicos durante el día. Ejemplos incluyen:

- Vigilancia de galpones y perímetros, especialmente en zonas rurales donde el trabajador reside en el lugar de trabajo.
- Supervisión de procesos automáticos, como sistemas de ventilación, iluminación o alimentación programada.
- Actividades de mantenimiento correctivo, que se ejecutan solo cuando se presentan fallas.
- Apoyo en procesos de carga y descarga, que se realizan en momentos puntuales del día.

Estas labores, por su naturaleza intermitente, no se ajustan a una jornada continua de 8 o 9 horas, lo que permite a las empresas aplicar esta figura para optimizar recursos humanos sin incurrir en recargos por horas extras. Para aplicar esta excepción se requiere que:

- La actividad sea realmente discontinua o intermitente, es decir, no continua ni de alta demanda horaria.
- En el caso de vigilancia, el trabajador debe residir en el lugar de trabajo.
- Se recomienda documentar la naturaleza de la labor en el contrato de trabajo.
- Aunque no se aplica la jornada máxima legal, no se debe exceder el límite razonable de horas, conforme a criterios de salud y seguridad en el trabajo y jurisprudencia de la Corte Constitucional

c) Pacto de día de descanso obligatorio:

La Ley 2466 de 2025 introdujo una modificación relevante al régimen de descanso semanal, al permitir que las partes del contrato de trabajo **acuerden por escrito un día de descanso distinto al domingo.** En ausencia de dicho acuerdo, se presumirá que el descanso obligatorio sigue siendo el domingo

En el sector avícola, donde algunas actividades son continuas y no se detienen los fines de semana, esta

flexibilidad permite adaptar los turnos de descanso a las necesidades productivas. Por ejemplo, en activades de:

- Recolección de huevos, que se realiza todos los días sin excepción.
- Manejo de aves vivas, que requiere supervisión constante.
- Procesos de empaque y distribución, que pueden intensificarse en días específicos según la demanda.

Pactar el descanso en días de menor actividad (como martes o miércoles) permite mantener la operación activa en fines de semana sin incurrir en recargos que, como vimos llegarán a ser del 100%; esto siempre que el trabajador no labore en su día de descanso pactado.

Para aplicar esta figura correctamente, se deben cumplir los siguientes requisitos:

- El acuerdo debe constar por escrito en el contrato de trabajo o en un otrosí.
- Debe quedar claramente establecido cuál es el día de descanso semanal obligatorio.
- Si el trabajador labora en ese día pactado, se activa el recargo del 100% sobre el salario ordinario.
- En ausencia de acuerdo escrito, se presume que el descanso es el domingo, y trabajar ese día genera el recargo.

d) Jornada flexible – turno 6x6:

El literal d del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo permite que empleador y trabajador acuerden, de forma temporal o indefinida, la organización de turnos sucesivos que permitan operar la empresa o secciones de esta sin interrupción durante todos los días de la semana. Este modelo es aplicable siempre que:

- Cada turno no exceda de seis (6) horas diarias.
- La jornada semanal no supere las treinta y seis (36) horas.
- Se garantice un día de descanso remunerado.

En este esquema, no se generan recargos por trabajo nocturno, dominical o festivo. El trabajador devenga el salario correspondiente a la jornada ordinaria, respetando el mínimo legal o convencional. Si se supera la jornada 6 horas diarias o 36 horas semanales se paga el recargo por trabajo suplementario.

Este modelo es especialmente útil en empresas avícolas que requieren operación continua, como:

- Plantas de incubación, donde el monitoreo de temperatura y humedad debe ser constante.
- Centros de producción de huevo o carne, que operan 24/7 para garantizar el bienestar animal y la eficiencia productiva.
- Procesos de empaque y distribución, que requieren continuidad para cumplir con compromisos logísticos.

La implementación de turnos sucesivos permite mantener la operación sin interrupciones, distribuir la carga laboral de forma equitativa y reducir costos asociados a recargos por trabajo en horarios especiales. Para implementar este modelo de turnos, en los seminarios regionales se recomendó:

- Diseñar una matriz de turnos que garantice cobertura continua sin sobrecargar al personal.
- Formalizar los acuerdos en los contratos laborales y reglamento interno.
- Implementar sistemas de control de asistencia y auditoría interna.

e) Trabajo por turnos – artículo 165 del CST:

El artículo 165 del Código Sustantivo del Trabajo permite que, cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se realice mediante turnos de trabajadores, la jornada laboral pueda ampliarse más allá de las 8 horas diarias o 42 horas semanales, sin que ello constituya trabajo suplementario o genere recargos, siempre que el promedio de horas trabajadas, calculado en un período máximo de tres semanas, no exceda de 8 horas diarias ni de 42 horas semanales.

Este modelo otorga flexibilidad para adaptar la jornada a las necesidades operativas, siempre que se respete el promedio legal en el período de referencia. En el sector avícola, esta figura es especialmente útil en procesos que se desarrollan por turnos rotativos, como:

- Clasificación y empaque de huevos, que puede requerir jornadas más extensas en días de alta producción.
- Mantenimiento preventivo de instalaciones, que puede concentrarse en días específicos sin afectar el promedio semanal.
- Procesos logísticos y distribución, que pueden intensificarse en días de despacho.

La posibilidad de ampliar la jornada en días puntuales, sin incurrir en recargos, permite una mayor eficiencia operativa, especialmente en empresas que manejan ciclos productivos variables, y que por razones logísticas se justifica el establecimiento de este tipo de turnos.

En este tipo de turnos es usual encontrar organizaciones como las siguiente:

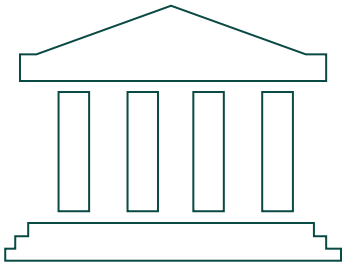
	Semana 1							**Semana 2**						
Trabajador	L	M	MC	J	V	S	D	L	M	MC	J	V	S	D
A	12	12	12	12	0	0	0	12	12	12	0	0	0	0
B	0	0	0	0	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
C	12	12	12	12	12	12	12	0	0	0	12	12	12	12
TOTAL H/DÍA	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24

	Semana 3							Semana 4						
Trabajador	L	M	MC	J	V	S	D	L	M	MC	J	V	S	D
A	12	12	12	12	12	12	12							
B	0	0	0	12	12	12	12							
C	12	12	12	0	0	0	0							
TOTAL H/DÍA	24	24	24	24	24	24	24	0	0	0	0	0	0	0

Total horas semana por trabajador			
TS1	TS2	TS3	TS4
48	36	84	0
36	84	48	0
84	48	36	0

	Horas Trabajo	Horas Domingo	Horas Promedio Semana
	168	12	42
	168	36	42
	168	24	42
Promedio	168	24	42

Trab.	Horas año	Días laborados	Días descansados	% Días laborados	Horas laborados Dominicales	Meses de Habitualidad
A	2016	168	84	46,03%	144	12
B	2016	168	84	46,03%	432	12
C	2016	168	84	46,03%	288	12



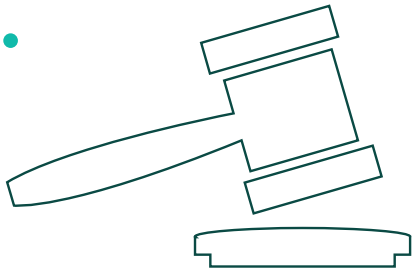
2.8. Límites a la subordinación, no discriminación y prevención de la violencia laboral

La reforma laboral estableció un nuevo marco normativo que redefine los límites del poder de subordinación del empleador, refuerza las prohibiciones frente a la discriminación y amplía las medidas de protección contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

El artículo 16 prohíbe que las facultades de dirección, control y supervisión del empleador se utilicen como mecanismos de discriminación o vulneración de derechos fundamentales. La subordinación debe ejercerse con respeto al honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, y no puede fundarse en motivos como sexo, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, discapacidad o edad.

El artículo 17 amplía el catálogo de conductas prohibidas para el empleador, incluyendo:

- Discriminación por razones de género o identidad diversa.
- Imposición de tareas de riesgo a trabajadoras embarazadas.
- Despidos por razones de salud física o mental.
- Obstaculización del ejercicio de derechos sindicales o de asociación.



El artículo 18 introduce un enfoque integral para prevenir y sancionar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo que estos pueden manifestarse:

- En el lugar de trabajo o en espacios virtuales.
- Durante el transporte relacionado con el trabajo.
- En el hogar, en contextos de teletrabajo.
- Por parte de terceros, como clientes o proveedores.

Se exige a las empresas adoptar mecanismos de prevención, atención y reparación, incluyendo canales de denuncia, protocolos de actuación y formación en ambientes laborales seguros.

Por lo dicho, durante los seminarios regionales se recomendó:

- Revisar y actualizar sus reglamentos internos para incorporar estos estándares.
- Capacitar a mandos medios y superiores en liderazgo respetuoso e inclusivo.
- Implementar canales confidenciales de denuncia y mecanismos de atención oportuna.
- Establecer protocolos para la atención de situaciones de acoso laboral que, no necesariamente provengan de trabajadores. En el mismo sentido revisar contrato con terceros para establecer deberes de reporte específicos y manejos internos de situaciones particulares.
- Auditar periódicamente las prácticas de supervisión y clima laboral.

2.9.Contratistas y subcontratistas

La reforma reafirma y ajusta el régimen de responsabilidad solidaria entre contratantes, contratistas y subcontratistas, mediante la modificación del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Aunque los cambios son principalmente de redacción, se consolidan los criterios jurisprudenciales y se refuerza la exigencia de cumplimiento de obligaciones laborales por parte de todos los actores involucrados en la cadena de contratación.

- **Antes de la reforma:** El artículo 34 establecía que el contratante es solidariamente responsable de las obligaciones laborales del contratista independiente cuando la labor se realiza en beneficio suyo, si las actividades que se ejecutan son del giro ordinario de los negocios del contratante.
- **Después de la reforma (Art. 44 Ley 2466):** Se mantiene la responsabilidad solidaria, pero se incluye expresamente a los subcontratistas y se aclara que esta aplica independientemente de la forma jurídica del contrato (civil, comercial o laboral), siempre que la actividad se realice en beneficio del contratante. Se refuerza la obligación de verificar el cumplimiento de normas laborales, de seguridad social y de salud en el trabajo por parte del contratista.

En el sector avícola, donde es común la contratación de terceros para labores como: transporte de insumos y productos, mantenimiento de galpones e infraestructura, servicios de vigilancia y limpieza, procesos de empaque y distribución, es muy importante esta disposición. En ese sentido, la reforma exige a las empresas avícolas asumir un rol más activo en la verificación del cumplimiento laboral por parte de sus contratistas. Esto incluye:

- Validar afiliaciones a seguridad social.
- Verificar el pago de salarios y prestaciones.
- Asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras.

Para mitigar riesgos legales y reputacionales, se recomendó durante los seminarios regionales:

- Implementar protocolos de debida diligencia laboral para contratistas y subcontratistas.
- Exigir certificaciones periódicas de cumplimiento de obligaciones laborales.
- Incluir cláusulas contractuales que permitan auditorías laborales. Igualmente, incluir cláusulas de indemnidad y de garantías.

2.10. Teletrabajo

La Ley 2466 de 2025 actualiza el marco legal del teletrabajo en Colombia, ampliando las modalidades reconocidas y estableciendo nuevas obligaciones para empleadores. Esta reforma modifica la Ley 1221 de 2008 y responde a los cambios estructurales en la forma de trabajar, especialmente tras la expansión del trabajo remoto.

La ley reconoce cinco modalidades de teletrabajo, así:

- **Autónomo:** el trabajador elige libremente el lugar de trabajo.
- **Móvil:** se realiza desde distintos lugares sin sede fija.
- **Híbrido:** combina trabajo presencial y remoto.
- **Emergente o temporal:** habilitado en situaciones excepcionales.
- **Transnacional:** nueva modalidad introducida por la reforma.

El teletrabajo transnacional se configura cuando el contrato laboral se celebra en Colombia, pero el trabajador desempeña sus funciones desde el extranjero. Las principales características de esta modalidad son:

- El contrato se rige por la legislación laboral colombiana, incluso si el trabajador reside fuera del país.
- El empleador debe garantizar la afiliación a seguridad social en Colombia, y adicionalmente, el trabajador debe contar con seguros internacionales que cubran asistencia médica y riesgos laborales en el país de residencia.
- Se deben establecer mecanismos de seguimiento, desconexión digital y protección de datos, adaptados al contexto internacional.
- El acuerdo debe formalizarse por escrito, especificando la modalidad, país de residencia, condiciones de trabajo y mecanismos de supervisión.
- El teletrabajador debe demostrar la permanencia regula en el país de residencia.

Esta modalidad puede ser útil para empresas del sector avícola que contraten personal técnico, comercial o administrativo desde el exterior, por ejemplo, para operaciones de exportación, gestión de mercados internacionales o soporte tecnológico.

La reforma establece el auxilio de conectividad como un beneficio obligatorio para trabajadores que laboren bajo cualquier modalidad de teletrabajo y que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales vigentes. Este auxilio: Reemplaza el auxilio de transporte y es excluyente con este.

2.11. Empresas de servicios temporales

La reforma reafirma el marco legal para la contratación a través de empresas de servicios temporales (EST), sin prohibir su funcionamiento, pero restringiendo su uso a las causales legalmente permitidas. El artículo 45 de la Ley 2466 de 2025 adiciona cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, precisando que las empresas usuarias solo pueden contratar trabajadores en misión cuando se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- Labores ocasionales, accidentales o transitorias.
- Reemplazo de personal en vacaciones, licencias o incapacidades.
- Incrementos en la producción, transporte, ventas o servicios por períodos estacionales

Hay que recordar que, la Corte Constitucional ha reiterado que las EST ostentan la calidad de empleador respecto de los trabajadores en misión, y que la empresa usuaria no puede ocultar una necesidad permanente bajo la apariencia de una necesidad temporal.

En el sector avícola, el uso de empresas de servicios temporales puede ser legítimo en situaciones como:

- Incrementos estacionales en la producción de huevo o carne.
- Reemplazo de operarios en galpones por vacaciones o licencias.
- Apoyo logístico en campañas de vacunación o distribución intensiva.

Sin embargo, no es recomendable utilizar esta figura para cubrir necesidades permanentes, como la operación continua de plantas, manejo de aves o supervisión técnica, ya que esto podría desnaturalizar la temporalidad exigida por la ley.

Para evitar riesgos legales y garantizar el cumplimiento normativo, se recomendó durante los seminarios regionales:

- Verificar que la contratación con EST se ajuste a las causales legales.
- Formalizar los contratos con claridad sobre la temporalidad de la labor.
- Implementar auditorías laborales para revisar el uso de trabajadores en misión.

2.12.CREA-EMPLEO

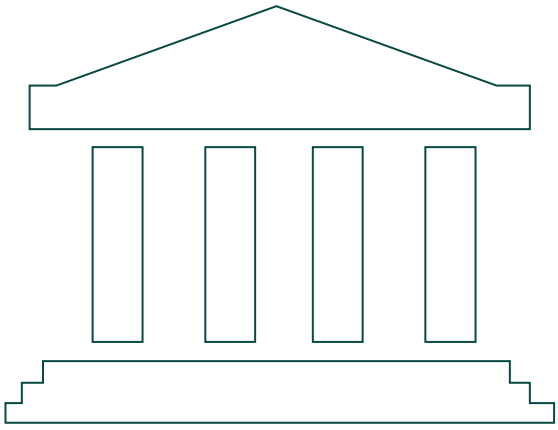
La reforma laboral introdujo el programa **CREA-EMPLEO**, un beneficio económico para las empresas que contraten nuevos trabajadores en condiciones formales. El objetivo es estimular la generación de empleo estable, especialmente para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.

Se entiende como nuevo empleo aquel puesto de trabajo de tiempo completo, por el cual la empresa haya realizado aportes a la seguridad social (PILA) de forma continua durante los seis meses anteriores a la solicitud del beneficio.

El programa da prioridad a la contratación de:

- Jóvenes.
- Mujeres.
- Personas mayores de 50 años.

El empleador puede recibir hasta el 25% de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) por cada nuevo empleo generado. Este apoyo se entrega por un máximo de seis (6) meses, y está sujeto a la disponibilidad presupuestal del Estado



2.13. Estatutos sindicales

La Ley 2466 de 2025 introduce una modificación al numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, con el objetivo de modernizar y flexibilizar el funcionamiento de las asambleas sindicales. Esta medida busca fortalecer el ejercicio democrático dentro de las organizaciones sindicales, adaptándolo a las nuevas realidades tecnológicas y organizativas.

El nuevo texto establece que los estatutos sindicales deben regular de manera clara y detallada aspectos clave del funcionamiento de la asamblea, incluyendo:

- Atribuciones exclusivas de la asamblea.
- Uso de medios tecnológicos para reuniones, votaciones y deliberaciones.
- Épocas de celebración de reuniones ordinarias y extraordinarias.
- Reglas de representación de los socios.
- Reglamento de las sesiones, incluyendo quorum, debates y votaciones.

En la práctica esto permite que los sindicatos:

- Utilicen plataformas digitales para facilitar la participación de sus afiliados, especialmente en regiones dispersas o sectores con alta rotación como el avícola.
- Establezcan mecanismos de votación electrónica, que agilicen la toma de decisiones y aumenten la transparencia.
- Adapten sus estatutos a modelos más flexibles y participativos.

Aunque esta norma aplica directamente a los sindicatos, las empresas deben tenerla en cuenta en sus relaciones laborales colectivas. Por ello durante las sesiones de regionales se recomendó:

- Solicitar a archivo sindical del Ministerio del Trabajo los estatutos sindicales vigentes para entender sus nuevas dinámicas.
- Facilitar el uso de medios tecnológicos cuando se trate de reuniones sindicales en instalaciones de la empresa, incluso disponiendo tales medios.
- Promover el diálogo social con sindicatos para que adopten prácticas modernas y transparentes.

2.14. Régimen simple laboral

Una de las principales novedades de la reforma es el Régimen Simple Laboral. Esta medida busca facilitar el cumplimiento de obligaciones laborales para las empresas, especialmente en lo relacionado con el manejo de cesantías e intereses de cesantías.

El artículo 64 de la Ley 2466 de 2025 establece que el empleador puede consignar las cesantías mensualmente, en lugar de hacerlo una vez al año. También que previo acuerdo entre las partes, los intereses de cesantías se paguen también de forma mensual, en lugar de hacerlo en enero del año siguiente.

Este esquema busca mejorar la liquidez del trabajador, facilitar el control de pagos por parte del empleador y reducir el riesgo de acumulación de obligaciones laborales.

2.15. Algunas recomendaciones de cumplimiento laboral

Durante los seminarios regionales realizamos algunas recomendaciones de cumplimiento laboral que servirán para abordar el cumplimiento de la reforma. A continuación, una recopilación de tales recomendaciones:

2.15.1. Auditoría legal y documental

- Revisar contratos laborales, reglamentos internos, convenciones colectivas y políticas de recursos humanos.
- Verificar que los documentos estén actualizados conforme a los nuevos requisitos legales (jornada, recargos, modalidades de contratación, teletrabajo, etc.).
- Documentar acuerdos individuales como jornadas flexibles, días de descanso obligatorios pactados o régimen simple laboral.

2.15.2. Gestión de turnos y jornada laboral

- Rediseñar esquemas de turnos para adaptarse a la jornada máxima de 42 horas semanales.
- Implementar sistemas de control horario que permitan registrar trabajo suplementario, descansos y cumplimiento de límites legales.
- Evaluar opciones como jornada flexible, turnos sucesivos o trabajo por ciclos, según la naturaleza de la operación.

2.15.3. Debida diligencia con contratistas y subcontratistas

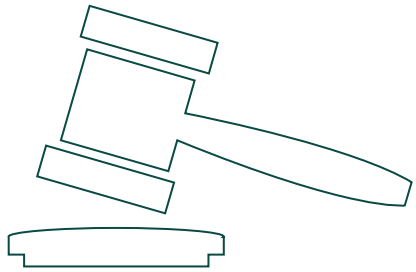
- Verificar afiliaciones a seguridad social, cumplimiento de pagos y condiciones laborales de terceros.
- Incluir cláusulas de auditoría, indemnidad y garantías en los contratos de prestación de servicios.
- Establecer protocolos de supervisión y reporte de situaciones de riesgo laboral.

2.15.4. Prevención de discriminación, violencia y acoso

- Actualizar el reglamento interno para incluir protocolos de prevención, atención y reparación.
- Capacitar a mandos medios en liderazgo respetuoso, inclusión y límites a la subordinación.
- Implementar canales confidenciales de denuncia y mecanismos de respuesta oportuna.

2.15.5. Relaciones laborales colectivas

- Solicitar copia de estatutos sindicales vigentes ante el Ministerio del Trabajo.
- Facilitar el uso de medios tecnológicos para reuniones sindicales en instalaciones de la empresa.
- Promover el diálogo social y la negociación transparente con organizaciones sindicales.



2.15.6. Gestión de beneficios e incentivos

- Evaluar la posibilidad de acceder al programa CREA-EMPLEO para fomentar nuevas contrataciones.
- Aplicar correctamente el auxilio de conectividad en modalidades de teletrabajo.
- Implementar el régimen simple laboral para facilitar la liquidación mensual de cesantías e intereses.

2.15.7. Preparación para cambios en la PILA

- Anticipar ajustes en el sistema de liquidación de aportes.
- Realizar diagnósticos internos sobre procesos de afiliación, pago y reporte.
- Capacitar al personal administrativo en el uso de nuevas herramientas tecnológicas.

En los anteriores términos consideramos planteado el documento solicitado, quedando a disposición para cualquier aclaración o ampliación que se requiera.

CONTACTO

3

JOSÉ DARÍO ACEVEDO GÁMEZ

Teléfono
601 610 40 58

Email
cliente@aac.com.co

Website
www.aac.com.co

Dirección
Calle 78 # 9 - 57 Piso 6
Bogotá, Colombia

Este análisis se ha basado en una razonable interpretación de las normas vigentes. Es posible que las autoridades no compartan nuestro criterio. Consideramos que este estudio tiene soporte legal para ser debatido y sustentado en cualquier escenario.

El análisis no compromete la responsabilidad de AAC, y no es de obligatorio cumplimiento o ejecución. Cualquier determinación frente al particular es una decisión autónoma del Cliente o cualquiera de sus subordinadas o asociadas y nada tiene que ver con lo conceptuado en el presente escrito. AAC no asume ninguna responsabilidad por multas, sanciones, condenas o investigaciones que puedan surgir de la aplicación del contenido de la presente opinión.

Este documento se ha emitido para el caso en particular, por tanto, en caso de presentarse alguna modificación en los hechos puestos a consideración por el Cliente o en la legislación vigente, será necesario evaluar en qué medida afecta los resultados planteados.

¿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

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

¡No te las pierdas!