

Imprimir

La ley 2466 del 25 de junio de 2025 marca un hito en la conquista derechos fundamentales en Colombia. La reforma laboral venció todos los obstáculos, los propios, los de la institucionalidad y los de una derecha mezquina, empeñada en frenar el plan de Gobierno del presidente Petro, aunque ello implicara ir en contravía de las necesidades de las clases sociales menos favorecidas. Sólo la posibilidad de proscribir de la agenda pública la Consulta Popular los convenció del deber de sacar adelante una reforma que más que necesaria, ha sido reclamada durante lustros.

Durante décadas Colombia fue señalada por organizaciones internacionales de análisis laboral como uno de los países con las peores condiciones para los y las trabajadoras a nivel mundial. Factores como la persistencia del desempleo y la informalidad, la desigualdad de género en el mercado laboral, la falta de garantías sociales integrales, los bajos salarios, la vulneración a los derechos a la negociación colectiva, la actividad sindical, la libertad de expresión y la violencia contra sindicalistas contribuyeron de manera permanente a esa mala calificación y, lo que es más grave, a la precarización laboral. De modo que la nueva reforma es un paso fundamental para avanzar en la consolidación tanto del Estado social de derecho que propone la carta política como en la implementación de un plan de gobierno que fue elegido con la bandera del cambio, y no cualquier cambio sino un cambio estructural que permita empezar a superar las condiciones de inequidad y las brechas salariales que han hecho del país uno de los más desiguales del planeta en términos sociales y económicos.

Asimismo, las condiciones laborales de las mujeres en Colombia han estado limitadas tanto por conceptos arraigados culturalmente y apoyados en prejuicios, como en la ausencia de una normativa que garantice igualdad de derechos y oportunidades, y de salarios. Las mujeres, según el DANE, representan más de la mitad del total de la población. Y sin la participación de ellas en todos los ámbitos y espacios de toma de decisiones y de acción humana y ciudadana en condiciones de igualdad, no es posible aspirar a sociedades democráticas más justas, que generen un desarrollo sostenible, efectivo y que cree condiciones reales para mejorar la calidad de vida de las familias y sus las comunidades. Para lograrlo, es necesario impulsar esfuerzos de transformación económica, social, cultural e institucional, con datos contundentes que hagan visible la existencia, magnitud, estructura y

consecuencias de la desigualdad de género, desde una perspectiva interseccional, como se reconoce en el texto publicado por el DANE en 2022, titulado “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia”[1].

Todo lo anterior afirma que las reformas sociales que impulsa el actual gobierno no son caprichos políticos con ambición electoral; son urgencias humanas y sociales, cuya atención no puede seguir dilatándose en el tiempo ni condenando al dolor, la miseria y la orfandad de sueños posibles a las grandes mayorías nacionales, en especial a las poblaciones más excluidas.

La ley “por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” propone varios cambios significativos de fuerte impacto en la vida laboral de millones de ciudadanos, entre ellos, la reducción gradual de la jornada laboral semanal, el aumento de los recargos por trabajo en dominicales y festivos, la regulación del trabajo en plataformas digitales, la dignificación y crea, además, condiciones laborales para las madres comunitarias. La norma busca fortalecer la contratación a término indefinido como regla general, modificar la licencia de paternidad, y establecer nuevos mecanismos de inclusión laboral para las mujeres, las juventudes y personas mayores.

La reforma laboral introduce múltiples garantías específicas para las mujeres, beneficiando especialmente a quienes enfrentan desigualdades laborales históricas, como las madres comunitarias y las cuidadoras. Con esta medida se estima que un promedio de 60,000 madres comunitarias tendrá empleos formales; es decir contratos de trabajo con todos los beneficios laborales, como el pago de seguridad social, licencias por maternidad y paternidad, garantías de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, las madres comunitarias serán vinculadas directamente, por el ICBF, sin intermediarios, lo que les garantiza una mayor estabilidad como trabajadoras formales de una entidad pública.

La directora del ICBF, Astrid Cáceres, afirmó que se trata de “una victoria del cuidado, de las madres comunitarias, de las madres sustitutas, de los trabajadores de hogares infantiles, y

también de nuestros niños y niñas. “Con esta decisión, se mejora la calidad de la atención y se reconoce el trabajo que estas personas han desempeñado durante años. El proceso de vinculación inició este año 2025 con la incorporación de cerca de 2.360 personas como parte de una primera fase, y continuará de manera progresiva hasta completar la totalidad proyectada. Además, esta medida se suma al aumento del subsidio pensional para madres sustitutas mayores de 57 años, adoptado previamente. “Estas son dos acciones derivadas de la política laboral del actual Gobierno: primero, el ajuste al subsidio pensional para quienes se retiran; y segundo, la vinculación laboral directa para quienes continúan en servicio””[2].

La nueva ley modifica el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y dicta otras disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, el bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y la sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores. El artículo 4 sobre Principios, señala que la finalidad del código es lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, la igualdad de género y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo. Y en concordancia con el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, propone igualdad de oportunidades y protección especial a la población campesina, a las mujeres, a la maternidad y al trabajador menor de edad; derechos que deben ser definidos en su práctica para que no sean simple retórica.

Algunos de los principales aciertos que trae la reforma para las mujeres son:

**Ajustes en recargo nocturno:** El recargo por trabajo nocturno empezará a las 7 p.m. (en lugar de 9 p.m.). Gran parte de las trabajadoras en sectores de seguridad, limpieza u operativos, muchas de ellas mujeres, se ven favorecidas al recibir recargo por más horas.

**Flexibilidad laboral para roles de cuidado**

Se implementan esquemas de jornada laboral flexible para trabajadores con

responsabilidades de cuidado (niños, personas mayores o con discapacidad), permitiendo distribuir la carga de trabajo de una manera más equilibrada

Se prohíbe asignar tareas físicamente demandantes o riesgosas a mujeres embarazadas, reforzando su protección en el ambiente laboral

#### Formalización del trabajo femenino

Las madres comunitarias, trabajadoras domésticas y estudiantes en prácticas (como SENA e internados médicos) quedan formalizadas: con contrato, acceso a salud, pensión, ARL y prestaciones

Se incorpora un subsidio al empleo para mujeres, equivalente al 25 % del salario mínimo durante seis meses para incentivar la contratación en contextos de desempleo elevado

#### Protección jurídica y antidiscriminación

Se fortalecen las garantías de debido proceso disciplinario, protegiendo la dignidad y presunción de inocencia en procedimientos de despido o sanciones

Se prohíbe la discriminación por embarazo, género, orientación sexual o por ser víctima de violencia, garantizando mayor estabilidad laboral.

¿Por qué beneficia a las mujeres?

- Reconoce socialmente la labor de cuidado, mejorando su acceso a la pensión. Beneficia a las madres comunitarias y a las cuidadoras.
- Incrementa ingresos por recargos y jornadas nocturnas, elevando los recursos de trabajadoras.
- Brinda flexibilidad para quienes combinan empleo y cuidado familiar.
- Formaliza sectores con alta presencia femenina, garantizando prestaciones.
- Refuerza la protección legal contra discriminación y despidos injustificados.

En el título III sobre medidas para garantizar la estabilidad laboral, se prohíbe la discriminación en el trabajo y se establecen medidas para proteger grupos vulnerables, como mujeres y personas con otras capacidades.

De manera paralela, la reforma pensional, otro logro social, dada a partir del 1 de julio de 2025, introduce beneficios significativos para las mujeres, principalmente a través de la reducción de semanas de cotización y el reconocimiento del cuidado como tiempo cotizado. La reforma facilita el acceso a la pensión de vejez, reconociendo su rol en la crianza de los hijos y las dificultades que esto puede generar en su trayectoria laboral.

Sin duda son avances importantes que profundizan la democracia colombiana y que orientan la agenda pública hacia la superación de brechas históricas y el desamparo institucional de las poblaciones más vulnerables, pero una normativa no basta por si misma, si no se acompaña de un aseguramiento político, jurídico y social, y de un fuerte componente pedagógico que modifique las estructuras mentales patriarcales que fomentaron la exclusión, el abuso y la explotación laboral y la ausencia de garantías para las mujeres desde una lógica social y humana, y, por supuesto, desde una perspectiva de género. El impacto real de las nuevas leyes dependerá desarrollo reglamentario, la capacidad institucional para fiscalizar y la interpretación de la Corte Constitucional tras eventuales impugnaciones, y del accionar de esas nuevas ciudadanías que emergen para conquistar y defender derechos.

---

[1] DANE; “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Segunda edición, 20222.

Ver:

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo-2daEdicion.pdf>

[2] ICBF; “¡La victoria del cuidado es una realidad! Madres comunitarias, sustitutas y trabajadores de hogares infantiles serán vinculados directamente a Bienestar Familiar”.

Bogotá, 25 de junio de 2025. Ver en:

<https://www.icbf.gov.co/noticias/la-victoria-del-cuidado-es-una-realidad-madres-comunitarias-sustitutas-y-trabajadores-de>

Maureen Maya

Foto tomada de: Diario Red