

## RESOLUCIÓN 2272 DE 2012

(octubre 12)

Diario Oficial No. 48.591 de 22 de octubre de 2012

### MINISTERIO DEL TRABAJO

Por la cual se establecen los mecanismos para el desarrollo de Acuerdos de Formalización Laboral por parte de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo.

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

en ejercicio de las atribuciones legales concedidas por los numerales 2, 5, 11, 15 del artículo [6o](#) del Decreto 4108 de 2011, y

#### CONSIDERANDO:

Que el Ministerio del Trabajo tiene dentro de sus objetivos el ejercicio de las facultades de inspección, vigilancia y control de manera preventiva y sancionatoria, con el fin de garantizar los derechos constitucionales que amparan el trabajo digno y decente.

Que la Ley [1429](#) de 2010 tiene por objeto la formalización y la generación de empleo, con el fin de brindar incentivos a la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas, así como la materialización de los derechos laborales a quienes presten sus servicios.

Que dentro de las medidas adoptadas en la Ley [1429](#) de 2010, se estableció en su artículo [63](#), la prohibición de contratar personal para desarrollar actividades misionales permanentes a través de Cooperativas de Trabajo Asociado o bajo cualquier otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Que en virtud del marco jurídico señalado, es necesario impulsar la realización de Acuerdos de Formalización Laboral como mecanismo idóneo para la obtención de los fines indicados.

Que en mérito de lo expuesto, este Despacho

#### RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. OBJETIVO. La presente resolución tiene por objeto establecer los mecanismos que permitan a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, desarrollar Acuerdos de Formalización Laboral para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.

#### Concordancias

Ley 1610 de 2013, Art. [13](#), Art. [14](#); Art. [15](#), Art. [16](#), Art. [17](#)



ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN DE ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL. Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia.

## Concordancias

Ley 1610 de 2013, Art. [13](#)



ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN. Los Acuerdos de Formalización Laboral se aplicarán a las instituciones o empresas públicas y privadas.



ARTÍCULO 4o. OBJETIVOS DE LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL. Dentro de los objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, se encuentran los siguientes:

1. Hacer eficaz la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, mediante actuaciones dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley [1429](#) de 2010 y las que la modifiquen o adicionen.
2. Lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores para mejorar las formas de vinculación del personal, buscando la celebración de contratos de trabajo con vocación de permanencia, en los términos de la ley.
3. Contribuir al logro de una relación constructiva y de suma de esfuerzos con los empleadores y fortalecer la vigilancia y acompañamiento por parte de este Ministerio.

## Concordancias

Ley 1610 de 2013, Art. [14](#)



ARTÍCULO 5o. CONDICIONES Y REQUISITOS DE LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL. <Ver Notas del Editor> Las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral son:

1. Deben ser impulsados por el Director Territorial, de oficio o a petición de parte.
2. El documento constará por escrito y debe ser suscrito entre el Director Territorial y uno o varios empleadores con la debida representación legal.
3. La suscripción del Acuerdo de Formalización debe contar con el visto bueno previo de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo.
4. Deben contener compromisos concretos en términos de acciones precisas y evaluables, cuyo cumplimiento se pueda constatar mediante la simple verificación de la Dirección Territorial respectiva, o de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.
5. Deben contener términos razonables y exactos de tiempo para su cumplimiento y verificación.
6. Se pueden celebrar durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma.
7. El documento contentivo del Acuerdo de Formalización Laboral establecerá como mínimo:
  - a) La relación completa de los trabajadores que serán contratados bajo el amparo del Acuerdo de Formalización Laboral y que se encuentran vinculados a las actividades de la empresa mediante formas que afectan los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las

normas laborales vigentes.

b) Indicación de la forma y duración de los contratos laborales a celebrarse.

c) Fecha de contratación de los trabajadores a formalizar.

d) Compromiso de no incurrir en las conductas prohibidas por la Ley [1429](#) de 2010 y los decretos que la reglamenten.

e) El compromiso de constituir pólizas y/o garantías eficaces para el cumplimiento de la obligación de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones a favor de los trabajadores de conformidad con la ley.

f) El compromiso de no vincular trabajadores a través de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

#### Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta que mediante la Resolución 321 de 2013, publicada en el Diario Oficial No. 48.731 de 13 de marzo de 2013, 'se establecen las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral previstos en el Capítulo II de la Ley [1610](#) de 2013'. El tema tratado en el presente artículo quedó contenido en el artículo 2 de la Resolución 321 de 2013.

#### Concordancias

Ley 1610 de 2013, Art. [15](#)



ARTÍCULO 6o. EFECTOS DE LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS SANCIONATORIOS. El resultado de los Acuerdos de Formalización Laboral, entendido como el cumplimiento de los compromisos suscritos por parte del empleador, se tendrá en cuenta como elemento relevante, por parte de los funcionarios competentes en el respectivo trámite así:

1. Si estando en desarrollo una averiguación preliminar se suscribe un Acuerdo de Formalización Laboral y el Ministerio del Trabajo verifica su cumplimiento, este será relevante para el funcionario competente al momento de evaluar el mérito sobre la procedencia o no de la formulación de cargos.

2. Si estando en desarrollo un procedimiento administrativo sancionatorio se suscribe un Acuerdo de Formalización laboral y el Ministerio del Trabajo verifica su cumplimiento, este será elemento relevante para el funcionario competente al momento de proferir el acto administrativo definitivo.

3. Si el Acuerdo de Formalización laboral se suscribe con posterioridad a la ejecutoria del acto administrativo definitivo, se procederá en los términos del artículo 10 del Decreto 2025 de 2011.

#### Notas del Editor

- Para la interpretación de este numeral debe tenerse en cuenta que el artículo 10 del Decreto 2025 de 2011 fue declarado NULO por el Consejo de Estado, Sección Segunda, Expediente No. 11001-03-25-000-2011-00390-00(1482-11) de 19 de febrero de 2018, Consejero Ponente Dr. Carmelo Perdomo Cuéter.

PARÁGRAFO. El no cumplimiento de los acuerdos de formalización laboral por parte del empleador conlleva a la aplicación del proceso administrativo sancionatorio previsto en la Ley [1437](#) de 2011 y demás normas que regulan la materia.

Concordancias

Ley 1610 de 2013, Art. [16](#)



ARTÍCULO 7o. EJERCICIO DEL PODER PREFERENTE. Corresponderá al Despacho del Viceministerio de Relaciones laborales e Inspección, el ejercicio del poder preferente referido a las actuaciones administrativas anotadas, en los términos del artículo [32](#) de la Ley 1562 de 2012 y las normas que la reglamenten.



ARTÍCULO 8o. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR. La aplicación de la presente resolución mantendrá a salvo todos y cada uno de los derechos irrenunciables de los trabajadores, así como su derecho de acción.

Concordancias

Ley 1610 de 2013, Art. [17](#)



ARTÍCULO 9o. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 12 de octubre de 2012.

El Ministro del Trabajo,

RAFAEL PARDO RUEDA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de diciembre de 2020

