

1200000- 41457

Bogotá D.C 04 MAR. 2016

**ASUNTO:** Radicado N° 245947 de 22 de Diciembre de 2015  
Acuerdos de Formalización Laboral en contratos sindicales.

Respetado (a) Señor (a):

En respuesta a su solicitud radicada con el número del asunto mediante el cual solicita concepto respecto a “¿la posibilidad de suscribir Acuerdos de Formalización Laboral con empresas que para tales efectos vinculen a los trabajadores mediante la modalidad de Contrato sindical?”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la Republica, y los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento.

**Frente al caso en concreto:**

En lo que respecta al Contrato Sindical el Código sustantivo de Trabajo en su artículo 482 contempla:

*“Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo”*

A continuación mencionaremos algunas de sus características:

- Es un acuerdo de voluntades de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal celebrado en ejercicio de la libertad sindical que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato, regido por las normas de derecho colectivo del trabajo, código Sustantivo del Trabajo y Decreto 1429 de 2010.
- Sus partes pueden ser: de un lado, un sindicato de trabajadores o empleadores – Primer, Segundo y Tercer grado – y del otro una persona natural o jurídica, privada o pública.
- Debe ser suscrito por el Representante legal del sindicato, bien sea de trabajadores o empleadores.
- Su objeto se constituye en que sus afiliados presten unos servicios o una obra contratada

De lo anteriormente señalado se desprende que el contrato sindical es una modalidad especial de contratación con sujetos específicamente señalados y regulados por la legislación laboral colectiva para la prestación de servicios o ejecución de obras, sin que los afiliados participes tengan la calidad de trabajadores y mucho menos el sindicato obre como empleador.

En cuanto a los acuerdo de Formalización laboral la ley **1610 DE 2013**

**ARTÍCULO 13. DEFINICIÓN.** *Acuerdo de Formalización Laboral es aquel suscrito entre uno o varios empleadores y una Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto bueno del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia y tendrán aplicación en las instituciones o empresas públicas y privadas.*

**ARTÍCULO 14. OBJETIVOS.** *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 del Ministerio del Trabajo.

**ARTÍCULO 15. CONDICIONES Y REQUISITOS.** Las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral, serán establecidos por el Ministro de Trabajo, mediante resolución que expedirá dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.

Mediante la Resolución 321 del 14 de febrero de 2013, el Ministerio del Trabajo reglamento lo pertinente a los requisitos para la firma de los acuerdos de formalización laboral así:

**“ARTÍCULO 2o. CONDICIONES Y REQUISITOS DE LOS ACUERDOS DE FORMALIZACIÓN LABORAL.** 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 del empleador, las organizaciones sindicales que hagan presencia en la empresa o los trabajadores.
2. El modelo de formalización laboral a implementarse en la empresa o entidad, deberá ser socializado previamente por parte del empleador con los trabajadores a formalizar, de lo cual se dejará evidencia que hará parte integral del respectivo Acuerdo de Formalización Laboral
3. El documento constará por escrito y debe ser firmado por el Director Territorial y uno o varios empleadores con la debida representación legal.
4. La suscripción del Acuerdo de Formalización debe contar con el visto bueno previo del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección.
5. 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, de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial o del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección.
6. Deben contener términos razonables y exactos de tiempo para su cumplimiento y verificación.
7. Se pueden celebrar durante el trámite de una actuación administrativa sancionatoria o en forma previa o posterior a la misma.
8. 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 afecten 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 para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de Cooperativas, Precooperativas de Trabajo Asociado u otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos de los trabajadores;*
- g) *La manifestación expresa de que el no cumplimiento por parte del empleador de cualquiera de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Formalización, dará lugar, de oficio o a petición de cualquier particular que evidencie tal situación, a la aplicación del procedimiento administrativo sancionatorio previsto en la Ley 1437 de 2011, y demás normas que regulan la materia, de conformidad con lo dispuesto en el parágrafo del artículo 16 de la Ley 1610 de 2013”.*

Por consiguiente, se infiere que los acuerdos de formalización se originaron para los eventos del contrato de trabajo por cuanto este implica **legalizar la situación laboral de las personas que prestan sus servicios personales con el desconocimiento de los derechos laborales individuales y colectivos**, en efecto el contrato sindical no estaría sujeto a un acuerdo hasta tanto no se demuestre que este ha sido utilizado como una forma de tercerización por cuanto se recuerda que en su ejecución no existe relación laboral alguna.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

**ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ**

Coordinadora Grupo interno de Trabajo de Atención de Consultas.  
Oficina Asesora Jurídica.

Elaboro: Yadira R.  
Reviso: Ligia R.  
Aprobó: Zully A.

