



MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1 6 9 9 DE 2026

(0 4 JUN 2026)

Por la cual se derogan las Resoluciones 321 de 2013 y 5084 de 2015 y se establecen las condiciones, requisitos y la ruta de formalización laboral para los Acuerdos de Formalización Laboral

EL MINISTRO DEL TRABAJO

En ejercicio de las facultades legales concedidas en los artículos 6 del Decreto 4108 de 2011 y 15 de la Ley 1610 de 2013, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y dispone, además, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 53 de la Constitución Política consagra, entre los principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales así como la garantía de la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario.

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento, entre otros, en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, así como en el deber de coordinación de las autoridades administrativas para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Que el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013 reguló los Acuerdos de Formalización Laboral como instrumento orientado a promover 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.

Que, en particular, el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013 definió el Acuerdo de Formalización Laboral como 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 laboral mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia o la adopción de formas de vinculación jurídicamente procedentes, según el régimen aplicable a instituciones o empresas públicas y privadas.

Continuación de la Resolución: *"Por la cual se derogan las Resoluciones 321 de 2013 y 5084 de 2015 y se establecen las condiciones, requisitos y la ruta de formalización laboral para los Acuerdos de Formalización Laboral"*

Que el artículo 14 de la Ley 1610 de 2013 estableció como objetivos de los Acuerdos de Formalización Laboral, entre otros, hacer eficaz la labor de inspección, vigilancia y control dirigida a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, lograr la formalización de las relaciones laborales mediante compromisos eficaces de los empleadores y fortalecer la vigilancia y el acompañamiento institucional por parte del Ministerio del Trabajo.

Que el artículo 15 de la Ley 1610 de 2013 dispuso expresamente que las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral serán establecidos por el Ministro del Trabajo mediante resolución.

Que, en desarrollo de dicha habilitación legal, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 321 de 2013, *"Por la cual 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"*, posteriormente modificada por la Resolución 5084 de 2015.

Que el artículo 75 de la Ley 2294 de 2023, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, dispuso que el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, construirá y adoptará la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, y establecerá su componente de evaluación, orientado, entre otros aspectos, a la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo y el ejercicio del diálogo social y el tripartismo.

Que la Ley 2466 de 2025 fortaleció el marco normativo del trabajo decente y digno y, en particular, mediante su artículo 5 modificó el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo estableciendo como regla general para las relaciones laborales regidas por dicho estatuto, la vinculación mediante contrato de trabajo a término indefinido, reforzando así el principio de estabilidad en el empleo como criterio relevante para orientar los compromisos que pueden asumirse en los Acuerdos de Formalización Laboral en el sector privado, sin perjuicio de las reglas constitucionales, legales y reglamentarias propias del empleo público.

Que la experiencia de aplicación del régimen contenido en la Resolución 321 de 2013, modificada por la Resolución 5084 de 2015, hace necesario actualizar, sistematizar y unificar en un solo cuerpo normativo las reglas relativas a la promoción, suscripción, seguimiento y cierre de los Acuerdos de Formalización Laboral, con el fin de fortalecer su claridad, coherencia, trazabilidad administrativa y articulación con el marco constitucional, legal y reglamentario vigente.

Que resulta necesario precisar las actuaciones administrativas asociadas a la ruta de formalización laboral, definir con mayor claridad las fases del proceso, los contenidos mínimos de los acuerdos, los mecanismos de seguimiento y las condiciones de coordinación institucional, a efectos de garantizar mayor eficacia en la prevención de conductas contrarias a la formalización laboral y en la materialización de vínculos laborales o formas de vinculación ajustadas al ordenamiento jurídico aplicable.

Que, en consecuencia, para asegurar la unidad normativa, evitar dispersiones regulatorias y armonizar el régimen de los Acuerdos de Formalización Laboral con el marco constitucional y legal vigente, se hace necesario derogar expresamente la Resolución 321 de 2013 y la Resolución 5084 de 2015, y adoptar una nueva regulación integral sobre la materia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Objeto. Establecer las condiciones y requisitos para la realización de los Acuerdos de Formalización Laboral de que trata el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013, en particular lo dispuesto en su artículo 15, para la generación de empleo formal con vocación de permanencia.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se derogan las Resoluciones 321 de 2013 y 5084 de 2015 y se establecen las condiciones, requisitos y la ruta de formalización laboral para los Acuerdos de Formalización Laboral"

Artículo 2. Ruta de formalización laboral. Teniendo en cuenta que los acuerdos de formalización laboral pueden promoverse de oficio, a solicitud de parte, por iniciativa voluntaria de los empleadores, públicos o privados o como parte de una investigación sancionatoria por presunta intermediación laboral ilegal o tercerización ilegal, se establecen las siguientes condiciones y requisitos que se deberán observar en cada una de las fases para llevar a cabo la ruta de formalización.

Fase 1. Promoción de la formalización laboral. Como parte de la estrategia para la generación de trabajo decente, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, y la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo, promoverán en los distintos sectores de la economía planes y programas de formalización laboral con especial énfasis en grupos específicos como las mujeres, jóvenes, población LGBTIQ+, personas en situación de discapacidad, poblaciones indígenas, desplazadas y personas migrantes.

Fase 2. Suscripción del acuerdo de formalización. Esta fase inicia con la manifestación de la intención del empleador público o privado de realizar un acuerdo de formalización o con la actuación de oficio del Ministerio del Trabajo, según corresponda.

- a) **El impulso de la actuación:** Las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, la Unidad de Investigaciones Especiales de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial, impulsarán la suscripción de acuerdos de formalización de oficio, a solicitud de parte o como parte de la suspensión condicionada de una investigación administrativa sancionatoria por presunta intermediación laboral ilegal o presunta tercerización ilegal.
- b) **Elaboración del preacuerdo:** En esta fase se estructura con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo el documento de formalización laboral a partir de los preacuerdos sobre el número de trabajadores del sector privado o servidores públicos, según el régimen jurídico aplicable y la caracterización de las personas que se vincularían con vocación de permanencia mediante la suscripción del acuerdo de formalización.
- c) **La socialización:** Con ocasión de este proceso, se deberá adelantar la socialización del posible acuerdo de formalización el cual podrá llevarse a cabo en varios espacios de socialización según la complejidad y el número de personas a formalizar. Esta socialización del preacuerdo y la caracterización se realizará con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo y la participación activa del empleador público o privado y los representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales o centrales sindicales cuando corresponda.
- d) **Registro de la socialización:** Del proceso de socialización deberá levantarse un registro que cuente con la identificación de los participantes y la firma del empleador público o privado, los representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales o centrales sindicales y el Ministerio del Trabajo.
- e) **Elaboración del acuerdo:** Posterior a la consolidación de los términos del acuerdo por las partes, la dependencia del Ministerio del Trabajo que haya impulsado el proceso deberá verificar que el mismo conste por escrito, que esté firmado por la debida representación legal del empleador y que la información que se consigne en el mismo sea acorde con lo discutido, acordado y aceptado por el empleador público o privado, los representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales o centrales sindicales y el Ministerio del Trabajo.
- f) **Revisión y visto bueno del acuerdo:** Seguidamente la dependencia del Ministerio del Trabajo responsable del impulso del acuerdo deberá revisar y remitirlo con los soportes, a la Subdirección de Inspección del Ministerio del Trabajo para su revisión y posterior remisión al Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección para el correspondiente visto bueno.

Continuación de la Resolución: "Por la cual se derogan las Resoluciones 321 de 2013 y 5084 de 2015 y se establecen las condiciones, requisitos y la ruta de formalización laboral para los Acuerdos de Formalización Laboral"

- g) **Firma del acuerdo:** Una vez se dé el visto bueno, el acuerdo finalmente será firmado por el funcionario competente del Ministerio del Trabajo que impulsó el acuerdo, el empleador y los representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales o centrales sindicales, quienes podrán suscribir el acuerdo en calidad de intervinientes o acompañantes, cuando corresponda.

Si la propuesta del acuerdo de formalización viene a solicitud de parte del empleador y a su vez se encuentra el Ministerio del Trabajo tramitando una querrela presentada por una o varias organizaciones sindicales por presunta intermediación laboral ilegal o presunta tercerización laboral ilegal sobre el mismo caso, esta propuesta de acuerdo de formalización debe ser analizada a la luz de la querrela presentada ante el Ministerio del Trabajo con participación del empleador y de quienes presentan la querrela.

En caso de que, con ocasión de la firma del acuerdo, se identifiquen varias actuaciones administrativas laborales en el territorio nacional, la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial evaluará, según corresponda, la procedencia de remitir la actuación a la Unidad de Investigaciones Especiales o de ponerla en conocimiento del Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, para efectos del eventual ejercicio del poder preferente conforme a las normas aplicables..

Fase 3. Vigencia y Seguimiento: La vigencia del seguimiento del Acuerdo de Formalización Laboral será de tres (3) años contados a partir de la fecha en que se materialice la última vinculación comprometida en el acuerdo. La dependencia del Ministerio del Trabajo que suscribió el acuerdo realizará seguimiento, de manera semestral, al cumplimiento de los compromisos consignados en este y podrá establecer medidas preventivas orientadas a evitar la repetición de las conductas que llevaron al acuerdo de formalización tal como lo establece el numeral 1 del artículo 14 de la ley 1610 de 2013 el cual establece que la labor de Inspección, Vigilancia y Control que ejercen las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, estarán dirigidas a la prevención de conductas que atenten contra la formalización laboral, en especial las previstas en la Ley 1429 de 2010.

Como parte del seguimiento, el Ministerio del Trabajo a través de sus funcionarios o inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrá realizar requerimientos, visitas, mesas de trabajo, y en general adelantar las actuaciones legalmente procedentes que le permita verificar el cumplimiento de los acuerdos. Los representantes de los trabajadores, organizaciones sindicales o centrales sindicales participarán activamente de este proceso e informarán oportunamente al Ministerio del Trabajo cualquier circunstancia que pueda dar lugar a un posible incumplimiento para que la entidad pueda adoptar las acciones a que haya lugar.

Fase 4. Cierre: Una vez concluido el término del acuerdo de formalización, la dependencia del Ministerio del Trabajo que haya participado en el proceso de suscripción y seguimiento, deberá elaborar un acta de cierre en donde conste el estado de cumplimiento del mismo.

Artículo 3. Contenido de los acuerdos de formalización. Los Acuerdos de Formalización Laboral deberán contener como mínimo la siguiente información:

- a) Caracterización completa de los trabajadores del sector privado o servidores públicos, según el régimen jurídico aplicable que serán objeto del Acuerdo de Formalización Laboral. Esta relación de trabajadores del sector privado o servidores públicos deberá sustentarse en criterios objetivos, verificables y no discriminatorios, tales como la antigüedad, el tipo de trabajo, la situación de vulnerabilidad en el lugar de trabajo y la pertenencia a poblaciones históricamente discriminadas, cuando ello resulte aplicable.
- b) Indicación del tipo de vinculación que se adoptará en cada caso, conforme al régimen jurídico aplicable. En el sector privado se precisará la modalidad contractual laboral correspondiente; en el sector público se indicará la forma de vinculación prevista en

Continuación de la Resolución: "Por la cual se derogan las Resoluciones 321 de 2013 y 5084 de 2015 y se establecen las condiciones, requisitos y la ruta de formalización laboral para los Acuerdos de Formalización Laboral"

la Constitución, la ley y las normas de función pública aplicables. En todo caso, tratándose de empleadores públicos, el Acuerdo de Formalización Laboral no sustituye los requisitos, procedimientos, estudios técnicos, autorizaciones, competencias ni disponibilidades presupuestales exigidas por el ordenamiento jurídico aplicable.

- c) Fecha de vinculación de los trabajadores del sector privado o servidores públicos a formalizar.
- d) Número total de trabajadores del sector privado o servidores públicos respecto de los cuales se haya identificado una situación asociada a presunta intermediación laboral ilegal o presunta tercerización laboral ilegal y porcentaje razonable a formalizar según el plazo definitivo y progresivo para llevar a cabo la formalización.
- e) Compromiso de no incurrir en las conductas prohibidas por la Ley 1429 de 2010 y los decretos que la reglamenten.
- f) Cuando corresponda, el compromiso de generar espacios de promoción y fortalecimiento sindical en los lugares de trabajo como garantía para el trabajo decente. Esta promoción puede darse a partir del acuerdo de formalización, en el cual se pueden establecer las garantías para que la organización o las organizaciones sindicales del lugar de trabajo puedan tener espacios de difusión sindical con los nuevos trabajadores del sector privado o servidores públicos formalizados.
- g) Cuando por la naturaleza, magnitud o riesgo de incumplimiento del acuerdo resulte necesario y proporcional, la definición de mecanismos idóneos de seguimiento, verificación o respaldo idóneos para asegurar el cumplimiento de los compromisos expresamente asumidos en el Acuerdo de Formalización Laboral, en los términos que allí se definan de manera motivada.
- h) El compromiso de no vincular trabajadores para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de figuras que configuren intermediación laboral ilegal o tercerización ilegal prohibida por las normas laborales o que resulte violatoria de los derechos de los trabajadores.
- i) La manifestación expresa de que el incumplimiento por parte del empleador de cualquiera de los compromisos establecidos en el Acuerdo de Formalización Laboral, dará lugar, previa verificación y con garantía del debido proceso, 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.

Artículo 4. Remisión del acuerdo de formalización laboral. Cuando el Acuerdo de Formalización Laboral se suscriba en el curso de una averiguación preliminar o investigación administrativa dirigida a imponer una sanción por el presunto incumplimiento de normas laborales, la dependencia del Ministerio del Trabajo que haya concurrido a su firma remitirá inmediatamente el texto del Acuerdo y sus soportes al funcionario que conoce de la respectiva actuación, para los efectos establecidos en el artículo 16 de la Ley 1610 de 2013.

Artículo 5. Ejercicio del poder preferente. Corresponderá al Despacho del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, el ejercicio del poder preferente referido a las actuaciones administrativas relacionadas con la suscripción, seguimiento o presunto

Continuación de la Resolución: "Por la cual se derogan las Resoluciones 321 de 2013 y 5084 de 2015 y se establecen las condiciones, requisitos y la ruta de formalización laboral para los Acuerdos de Formalización Laboral"

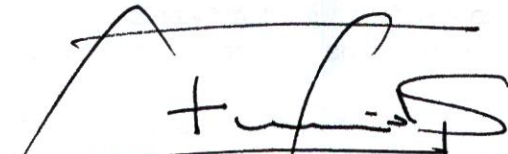
incumplimiento de los Acuerdos de Formalización Laboral, en los términos del artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y las normas que regulen la materia.

Artículo 6. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga expresamente la Resolución 321 de 2013 y la Resolución 5084 de 2015.

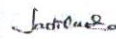





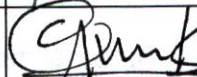
PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C. a los

04 JUN 2026



ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Ladi Camacho	Subdirección de Inspección	
Revisado por:	Ximena Daza	Dirección de Inspección, Vigilancia y Control	
Revisado por:	Álvaro Augusto Martínez Félix	Asesor del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección	
Aprobado por:	Sandra Milena Muñoz Cañas	Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección	
Revisado por:	Juan Carlos Jaramillo Pérez	Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por:	Nazly Rodríguez Moreno	Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Asuntos Normativos - Oficina Asesora Jurídica.	
Aprobado por:	Camila Andrea Bohórquez Rueda	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.