

Acuerdos de formalización laboral: ¿ruta hacia la formalización en Colombia?


Stefano Farné

- Los acuerdos de formalización laboral constituyen una innovadora estrategia de cumplimiento de las normas laborales basada en la condonación de multas y la suspensión de las actuaciones administrativas que se aplica en Colombia desde 2012. Por primera vez se establece la posibilidad de que las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo por tercerización ilegal se levanten a cambio de contratar directamente a los trabajadores afectados.
- La esencia conciliadora y propositiva de esta herramienta la hace de particular interés para los hacedores de política. De resultar efectiva sería un paso adelante en la construcción de mejores relaciones laborales y en la consecución de trabajos decentes, que podría extenderse a otras infracciones de carácter laboral y comprender otro tipo de reparaciones.
- Las estadísticas indican que en los dos años y medio de su vigencia, ochenta y cinco empresas han firmado un Acuerdo de formalización, y que otros ciento treinta y tres se están negociando. Hasta la fecha, los trabajadores beneficiarios fueron algo más de 22.000. Cantidades que no dan para clasificar los acuerdos como un programa de formalización masivo.
- Del examen de treinta y nueve acuerdos resulta, además, que la mayoría de las nuevas contrataciones fueron temporales, lo que en principio no concilia con la vocación de permanencia que los nuevos contratos deberían garantizar.
- Este examen sugiere la necesidad de introducirles ajustes procedimentales. Un juicio definitivo sobre los acuerdos de formalización requiere de una evaluación que se fundamente en la sistematización de toda la información existente, dispersa actualmente en las diferentes regionales del Ministerio del Trabajo.
- Esos acuerdos propenden a la formalización de las relaciones laborales y no del empleo. Por tanto, es de esperar que tendrán un efecto marginal en las estadísticas del Dane sobre informalidad laboral y empresarial en el país.



Contenido

Introducción	5
¿Formalización de qué?	6
Orígenes de los acuerdos de formalización laboral	7
Acuerdos de formalización laboral suscritos, 2012-2015	10
Las multas.....	12
Conclusiones y recomendaciones de política	13
Referencias	16
Anexo.....	17







Introducción

Las estadísticas históricas del sector cooperativo registran una rápida expansión de las cooperativas de trabajo asociado (CTA) y del número de trabajadores asociados a partir del año 2000 (ver, entre otros, Farné, 2008).

Inicialmente, el auge fue favorecido por las ventajas derivadas de la tercerización y, también, en el caso de las falsas cooperativas de trabajo asociado, por la posibilidad de eludir el pago de las contribuciones sociales en cabeza de los trabajadores afiliados y de dar lugar a formas de intermediación indebida.

Mientras el fenómeno del no pago de las obligaciones de seguridad social ha venido perdiendo importancia en el tiempo gracias a la aprobación de la ley 1233 de 2008 y a una más eficaz administración de la Pila (planilla integrada de liquidación de aportes), por el contrario, ha prosperado el envío por parte de las cooperativas de trabajo asociado de trabajadores en misión que terminan desarrollando labores misionales permanentes en las empresas clientes. Lo anterior, al liberar a estas últimas de las responsabilidades y obligaciones derivadas de un contrato de carácter laboral, tiene como consecuencia la degradación de los derechos laborales, lleva a menores remuneraciones y limita las posibilidades de asociación de los trabajadores.

A raíz del Plan de acción para los derechos laborales firmado en abril de 2011 por el gobierno de Colombia con el de los Estados Unidos, se han tomado medidas drásticas para limitar la actividad de intermediación laboral ilegal llevada a cabo por las cooperativas de trabajo asociado (decreto 2025 de 2011), medidas que produjeron la caída inmediata en su número, de 4.307 en 2010 a 3.462 en 2011, 2.857 en 2012 y 2.669 en 2013; durante ese mismo lapso, los trabajadores asociados disminuyeron de 610.000 a 327.000¹.

Al mismo tiempo, sin embargo, se constata una sustitución igual de rápida de cooperativas de trabajo asociado por otras figuras jurídicas dedicadas también a la intermediación laboral indebida, mediante sociedades por acciones simplificadas (SAS), empresas de servicios temporales (EST) y, particularmente, con los contratos sindicales². Estos últimos, según el Archivo sindical del Ministerio del Trabajo, aumentaron de cincuenta en 2010 a 1.022 en 2014 (González, 2015).

Los acuerdos de formalización laboral consisten en una herramienta de política adoptada por el Ministerio del Trabajo para revertir la comentada tendencia hacia la tercerización (indebida) de las relaciones laborales mediante incentivos al cumplimiento de las normas laborales que reemplazan el tradicional cobro de multas por inobservancia. Constituyen, entonces, una interesante materia de estudio y merecen una evaluación temprana de seguimiento.

Según Bermúdez (2014), tienen un antecedente en los acuerdos de mejora, en cuanto parte de su filosofía es convocar al empleador para que asuma sus obligaciones de ley con el fin de preservar las condiciones de trabajo digno y decente (Ministerio del Trabajo, 2012). A diferencia de los acuerdos de formalización, sin embargo, los de mejora son voluntarios, y por eso de ellos no se desprenden sanciones que puedan ser suspendidas y archivadas a cambio del cumplimiento de lo que se acuerde en favor de los trabajadores. Es decir, todavía no incorporan la es-

1 Confecoop. Desempeño sector cooperativo, varios años.

2 Este es un contrato que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados, con plena autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato (artículo 482 del Código sustantivo del trabajo y decreto 1429 de 2010). El problema del contrato sindical radica en su esencia civil. Como consecuencia de la cual las personas empleadas están excluidas de las disposiciones del Código sustantivo del trabajo, así deban ser vinculadas mediante contrato de trabajo y según lo indicado en el citado decreto. Una sucinta y didáctica presentación de las demás modalidades legales que pueden ser utilizadas de manera fraudulenta para disfrazar verdaderas relaciones laborales se encuentra en Bermúdez (2014) y González (2015).



trategia de condonación que constituye lo verdaderamente novedoso de los acuerdos de formalización.

Este documento empieza con una discusión de la relación entre acuerdos de formalización y diferentes conceptos de formalización (siguiente sección); muestra luego los orígenes de estos acuerdos; continúa con un análisis descriptivo de los principales aspectos constitutivos de los textos de los acuerdos que se han firmado hasta la fecha, febrero de 2015; sigue con un acápite en el que se abordan aspectos relacionados con la imposición y el cobro de las multas aplicadas por intermediación laboral ilegal; y termina con un resumen de los principales hallazgos y algunas propuestas de acción. En especial, se sugiere estandarizar los requisitos y criterios exigidos por los acuerdos de formalización y establecer un sistema de monitoreo público y centralizado. Herramienta de evaluación de rápida implementación y costos bajos que permitiría validar las inferencias e intuiciones que emergen de este documento.

¿Formalización de qué?

En Colombia, el propósito del gobierno nacional de combatir la informalidad no se ve reflejado en una interpretación unánime de la misma.

Así, por ejemplo, según el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo una empresa es formal si³:

1. Está inscrita en el registro mercantil de una Cámara de Comercio.
2. Está inscrita en el registro único tributario y los registros de impuestos locales.
3. Los empleados están afiliados al sistema de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) y a una caja de compensación familiar.

4. Lleva la contabilidad según los lineamientos normativos de acuerdo con el régimen sobre las ventas al que pertenezca.
5. Paga impuestos.
6. Cumple con los requerimientos relacionados con la apertura y el funcionamiento de establecimientos de comercio definidos en la ley 232 de 1995.

Entonces, una empresa se considera formal, y así lo será su personal, si cumple con toda una serie de requisitos establecidos por la ley colombiana, cuales la inscripción ante las cámaras de comercio y la administración de impuestos nacional y territorial, la declaración y el pago de impuestos, la afiliación de sus trabajadores al sistema de seguridad social y de subsidio familiar, y la presentación de libros contables.

A su turno, según el “ABECE de formalización laboral” del Ministerio del Trabajo, la formalización para los trabajadores asalariados implica la afiliación y contribución a salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación familiar, y el reconocimiento de todas las prestaciones sociales previstas por la ley; y para los independientes la garantía de la protección por medio del sistema social integral que deriva de la afiliación obligatoria a los sistemas de salud, pensión, riesgos laborales y, voluntariamente, a las cajas de compensación⁴.

Por último, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane), que con base en los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora y publica las estadísticas oficiales de (in) formalidad laboral del país, define como ocupados formales a todas las personas que se encuentran en una de las siguientes situaciones:

1. Los jornaleros, servidores domésticos, empleados y empleadores que laboran en esta-

3 Página web del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. “¿Qué es formalizarse?”.

4 Ministerio del Trabajo (2013).



blecimientos, negocios o empresas del sector privado que ocupen más de cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al propietario y/o socio.

2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de más de cinco trabajadores.
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los trabajadores por cuenta propia profesionales o técnicos.
5. Los trabajadores por cuenta propia no profesionales o técnicos que laboran en establecimientos de más de cinco personas.
6. Todos los empleados del sector público.

En el caso de los acuerdos de formalización laboral objeto de estudio de este documento, el concepto de informalidad subyacente se relaciona solo parcialmente con los anteriores. Y hace referencia más bien al incumplimiento de normas laborales relacionadas con la tercerización y la intermediación laboral que de manera impropia utilizan algunas empresas para evitar relaciones laborales directas y disminuir así costos y desmejorar las condiciones y los derechos de los individuos que contratan, incluyendo los sindicales. En este caso, la formalización consiste en disuadir la aplicación abusiva de figuras contractuales legales y constitucionalmente válidas –como el contrato sindical y de prestación de servicios, por medio de cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales o sociedades por acciones simplificadas– cuando mediante su utilización se desconoce una relación de dependencia de facto, se omite la contratación laboral y se vulneran en todo o en parte los derechos de los trabajadores.

Es importante resaltar entonces que la formalización de las relaciones laborales es diferente de la formalización laboral y empresarial.

Los acuerdos de formalización pueden ser instrumentos válidos para formalizar las relaciones labo-

rales, es decir para ajustar aquellas contrataciones que se han pactado por fuera del contrato laboral y, en consecuencia, para garantizar el reconocimiento de las prestaciones legales y para afianzar los derechos de estabilidad laboral, asociación, vacaciones, licencias y permisos, etcétera. A pesar de lo anterior, no llevan a mejoras significativas de las estadísticas oficiales de formalidad laboral las que, más bien, se fundamentan en la afiliación a la seguridad social, el tamaño del establecimiento y el nivel educativo de los trabajadores. Y tampoco de las de informalidad empresarial. Como se verá, los acuerdos de formalización involucran firmas legalmente constituidas, preponderantemente con más de cinco trabajadores afiliados a seguridad social, parámetros estos típicos de empresas ya formales.

Orígenes de los acuerdos de formalización laboral

Los acuerdos de formalización laboral son instrumentos de apoyo a las labores de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo dirigidos a combatir la tercerización indebida y la intermediación ilegal de mano de obra. Tienen origen legal en la resolución 2272 de octubre de 2012, pero a los pocos meses se les atribuyó estatus de ley –ley 1630 de enero de 2013–, reglamentada por la resolución 321 de febrero 2013.

Se consideran un desarrollo del Plan de acción para los derechos laborales firmado en abril de 2011 por el gobierno de Colombia con el de los Estados Unidos, como requisito previo para la implementación del tratado de libre comercio entre las dos naciones. De hecho, entre los compromisos que asumió Colombia figura la reglamentación en forma clara, amplia y suficiente de las definiciones de ‘actividad misional permanente’ y de ‘intermediación’, y la promoción del cumplimiento de los derechos laborales por parte de las empresas infractoras mediante una estrategia basada en la condonación de multas cuando el empleador acuerde crear y mantener una relación laboral directa con los trabajadores afecta-



dos (ver, Office of the United States Trade Representative, 2011).

El decreto 2025 de junio de 2011 atendió al primer compromiso y estableció que, para efectos de formalización, la intermediación laboral se entiende como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones (artículo 1°). Y aclaró que por actividad misional permanente se entienden aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción de bienes o servicios característicos de una empresa (artículo 1°)⁵. Además de la prestación de servicios que constituyen actividades permanentes de la empresa cliente, el decreto establece que una unidad prestadora también incurre en intermediación laboral o tercerización indebida si no tiene independencia financiera de la unidad usuaria o se comprueba vinculación económica con ella, si existe subordinación de las personas que prestan sus servicios frente al tercero contratante y si viola los derechos constitucionales, legales y prestacionales de sus trabajadores (artículo 3°).

A su turno, la ley 1610 de 2013 estableció la posibilidad de que una averiguación preliminar o una investigación administrativa por incumplimiento de normas laborales pueda ser suspendida o archivada si la empresa investigada conviene un Acuerdo de formalización laboral⁶. Este es un documento que se suscribe entre uno o varios empleadores y una dirección territorial del Ministerio del Trabajo, previo visto

bueno del despacho del viceministro de Relaciones Laborales, en el cual se consignan compromisos de mejora en formalización de las relaciones laborales, mediante la celebración de contratos laborales con vocación de permanencia.

Es evidente que el decreto 2025 y la ley 1610 se complementan, dado que el incumplimiento de las normas laborales objeto de la segunda incluye también la intermediación de mano de obra y la tercerización indebidas de las cuales trata el primero.

Es evidente igualmente que para cumplir con lo dispuesto en el decreto 2025 y la ley 1610 se necesitaba fortalecer la inspección del trabajo. A este respecto, el Plan de acción para los derechos laborales incluyó el compromiso de contratar y capacitar a 480 nuevos inspectores de trabajo durante un periodo de cuatro años, hasta completar un total de 904 funcionarios. Efectivamente, entre 2011 y 2014 se crearon los 480 nuevos cargos en la planta del Ministerio del Trabajo. A diciembre de 2014 había 726 inspectores activos⁷.

Es importante resaltar aquí algunos de los principales aspectos constitutivos de los acuerdos de formalización. En primer lugar, ni la ley 1610 ni la resolución 321 de 2013 aclaran el alcance del término “vocación de permanencia” de los contratos laborales objeto de estos acuerdos, ni obligan a suscribir específicamente un determinado tipo de contrato. Según González (2015), este vacío fue llenado por un memorando de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo que estableció que la vocación de permanencia se ve reflejada en:

(...) los contratos de trabajo a término indefinido, pero también resultara viable predicar dicha característica respecto de los contratos laborales a término fijo, siempre y cuando de manera efectiva en los mismos se desarrolle y realice el principio de estabilidad en el empleo, con sujeción a los criterios constitucionales, considerando por ende, que la

5 El decreto aclara asimismo que las empresas de servicios temporales son las únicas autorizadas para enviar trabajadores en misión y suplir personal en actividades de carácter permanente de las empresas usuarias, pero bajo estrictas condiciones y plazos limitados de tiempo, según lo dispuesto por la ley 50 de 1990.

6 Si la investigación administrativa concluyó y hay una sanción debidamente ejecutoriada, puede suscribirse un Acuerdo de formalización ateniéndose a lo dispuesto en el artículo 10 del decreto 2025. El cual establece que los contratos laborales celebrados pueden ser exclusivamente de carácter indefinido, caso en el cual la sanción se reducirá en 20% de su valor por cada año en que dichos contratos estén vigentes, con un 100% de condonación de la misma luego del quinto año.

7 Según el Sistema de seguimiento a metas del gobierno. Fecha de corte, 20 de febrero de 2015.



vinculación perdurará en tanto subsista la materia del trabajo, las causas que le dieron origen al contrato y el trabajador cumpla con sus obligaciones, tal como al respecto ha señalado la Corte Constitucional (Memorando 184971).

En otras palabras, las formas contractuales admitidas deberán tomar en consideración las necesidades de las empresas, podrán ser escalonadas en el tiempo y podrán consistir en una vinculación laboral a término indefinido así como fijo.

Con excepción del caso en que todos los trabajadores tercerizados se vinculen directamente a la empresa, otro asunto espinoso de resolver en cada Acuerdo de formalización es la determinación del número de trabajadores en actividades misionales permanentes entre los que se encuentran tercerizados. Este debe ser el resultado de un estudio técnico que puede haberse surtido durante la fase de investigación; de no ser así, en el marco del Acuerdo de formalización por suscribir, el Ministerio del Trabajo y la empresa deben llevar a cabo un estudio técnico para determinar las actividades misionales y de apoyo y el número de trabajadores correspondientes a cada una. No hace falta resaltar que, en la práctica, queda algún margen de discrecionalidad para establecer el carácter misional de las actividades permanentes desarrolladas por las empresas usuarias, especialmente en el sector terciario.

Adicionalmente, los acuerdos de formalización deben: 1) socializarse previamente con los trabajadores beneficiarios; 2) comprender términos razonables y exactos de los tiempos de cumplimiento; 3) contener compromisos concretos y evaluables; 4) relacionar, con sus respectivos documentos de identificación, todos los trabajadores beneficiarios e indicar la forma, el inicio y la duración de su contrato laboral; 5) incluir el compromiso de constituir pólizas o garantías eficaces para el cumplimiento de la obligación de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores formalizados (resolución 321 de 2013).

La suscripción, el seguimiento y la evaluación de los acuerdos de formalización está a cargo de la dirección territorial competente del Ministerio del Trabajo⁸, que establece un periodo de prueba durante el cual efectúa visitas periódicas a las empresas y deja constancia de la situación encontrada en un acta de verificación de cumplimiento. Si la verificación corrobora el cumplimiento de lo acordado en los plazos establecidos, la dirección territorial puede dar por terminada la actuación administrativa y archivar la investigación en el estado en que se encuentre. En caso contrario, en que se compruebe el incumplimiento por parte del empleador de cualquiera de los compromisos establecidos en el acuerdo firmado, el proceso administrativo sancionatorio continúa. Es importante resaltar que el incumplimiento puede ser denunciado, y el proceso reanudado, por parte de cualquier privado que evidencie violaciones de lo estipulado. El cuadro 1 presenta esquemáticamente las consecuencias del (in)cumplimiento de los compromisos suscritos en los acuerdos de formalización en cada etapa del proceso administrativo investigativo.

Los acuerdos de formalización laboral rigen en las empresas o instituciones públicas y privadas (artículo 13, ley 1610 de 2013). Por paradójico que pueda parecer, la tercerización ilegal es una práctica muy difundida en el sector público, especialmente en el de la salud. La mayoría de las empresas sociales del estado están siendo investigadas parte del Ministerio del Trabajo por intermediación y tercerización.

Infortunadamente, los cambios en la planta de personal en el sector público no son ágiles e inmediatos. Requieren de un estudio técnico y financiero que justifique la creación de las nuevas plazas de trabajo y de la disponibilidad presupuestal correspondiente. La resolución 321 de 2013, además, contempla la obligación de socializar el acuerdo con los trabaja-

⁸ En casos excepcionales reglamentados por el decreto 34 de 2013, el Viceministerio de Relaciones Laborales puede solicitar el ejercicio de poder preferente, es decir transferir la investigación del nivel regional al central, a la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio.



Cuadro 1. Efectos de la suscripción de los acuerdos de formalización laboral en las diferentes etapas del proceso administrativo

Etapa del proceso administrativo	Cumplimiento Acuerdo de formalización	No cumplimiento Acuerdo de formalización
Averiguación preliminar	Suspensión condicionada y archivación	Iniciación del proceso
Investigación administrativa	Suspensión condicionada y archivación	Continuación del proceso
Sanción (en apelación)	Suspensión condicionada y archivación	Continuación del proceso
Sanción (ejecutoria)	Reducción progresiva de la sanción durante cinco años*	Remisión al Sena para el cobro

* Según lo dispuesto en el artículo 10 del decreto 2025 de 2011.

Fuente: Ministerio del Trabajo (s.f.), ley 1610 de 2013, resolución 321 de 2013 y decreto 2025 de 2011.

dores beneficiarios, lo cual no es dable por los procedimientos exigidos por la ley de vinculación de personal en las entidades públicas (ver, González, 2015). Para superar estos obstáculos y agilizar la celebración de acuerdos de formalización en el sector público, en julio de 2014 el gobierno nacional emitió el decreto 1376, por el cual “se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleo de carácter temporal (...)”. Es decir, al menos por el momento, la solución ocupacional con vocación de permanencia en el sector público pasa por la contratación temporal, no permanente.

Es posible decir en conclusión que los acuerdos de formalización constituyen una innovadora herramienta de política que propende a la restauración de los derechos de los trabajadores de una forma propositiva y alternativa a las tradicionales medidas punitivas y coercitivas. Por primera vez, con la ley 1610 de 2013, el ordenamiento colombiano introduce la posibilidad de que una multa impuesta por el Ministerio del Trabajo por contratación ilegal se reduzca y elimine a cambio de unos beneficios ocupacionales en favor de los trabajadores (Bermúdez, 2014).

En la práctica, los elevados montos de las multas previstas en el decreto 2025 de 2011 –de hasta 5.000 salarios mínimos legales vigentes– volvieron inaplicable una solución mediada y concertada, ya que terminaron por poner en riesgo la existencia misma de la empresa infractora y, con ella, las fuentes de empleo e ingreso de los trabajadores⁹.

9 Según el Ministerio del Trabajo, solo durante los primeros diez meses de 2013 se impusieron 471 sanciones por inter-

En América Latina existen muy pocos ejemplos de países, entre ellos Chile, que han implementado mecanismos de sustitución de multas por acciones positivas en favor de los trabajadores, como los programas de asistencia o seguimiento al cumplimiento de las normas laborales o los programas de capacitación.

Acuerdos de formalización laboral suscritos, 2012-2015

A febrero de 2015, en poco más de dos años, se habían firmado ochenta y cinco acuerdos de formalización laboral. El número total de trabajadores que las empresas se comprometieron a vincular laboralmente con vocación de permanencia fue de 22.156. Y según información del Ministerio del Trabajo, otros ciento treinta y tres acuerdos están en trámite.

El Anexo 1 muestra de cada Acuerdo de formalización laboral vigente información relativa a la fecha de su firma, a la actividad económica principal de la empresa suscribiente, su nombre, el tipo de empre-

mediación laboral por un valor superior a los 145.500 millones de pesos (www.mintrabajo.gov.co. “MinTrabajo impuso 785 sanciones por más de 150.000 millones de pesos”. 9 de enero de 2014). Entre las empresas sancionadas figura Oleaginosas Las Brisas que, junto con cinco cooperativas de trabajo asociado y una empresa de servicios temporales, fue multada por intermediación laboral indebida por 11.600 millones de pesos. Según Fedepalma, esta multa propició la liquidación de la empresa, que tenía una trayectoria de cincuenta y dos años en el sector palmicultor (www.fedepalma.org. “Fedepalma lamenta la liquidación de Oleaginosas Las Brisas”. 27 de noviembre de 2013).



sa –pública o privada– y el número de trabajadores formalizados¹⁰. Cuando es posible, además, para un subconjunto de cincuenta y cinco acuerdos vigentes se reporta la forma de contratación de los trabajadores beneficiarios antes de la suscripción del acuerdo, cuando eran tercerizados ilegalmente, y después de la misma, cuando son contratados directamente por las empresas usuarias como trabajadores permanentes o temporales.

De los cincuenta y cinco acuerdos mencionados se examinó también la información reportada acerca de la duración estipulada de los contratos a término fijo y de los tiempos y periodicidad del proceso de verificación del cumplimiento de los compromisos. Esta información ha sido sistematizada, pero no se relaciona en el Anexo.

Tipo de empresa suscribiente

A raíz de las dificultades a las que se ha enfrentado la suscripción de los acuerdos de formalización laboral en el sector público, a la fecha solo siete empresas públicas –el 8% del total– han firmado un acuerdo en favor de sus trabajadores: tres son del sector salud, tres de servicios públicos domiciliarios y una de transporte público. No obstante su reducido número, los trabajadores involucrados (5.413) representan 24,4% del total de formalizados.

Actividad económica de la empresa suscribiente

Infortunadamente, la clasificación según sectores de actividad económica no puede considerarse rigurosa, y esto por cuanto los inspectores de trabajo no son expertos en tipificación productiva de las empre-

sas. Dicho eso, las cifras muestran una participación mayoritaria de empresas del sector salud, comercial y de transporte. Curiosamente, en los sectores objeto de mayor preocupación por la presencia de cooperativas de trabajo asociado y la sospecha de prácticas de intermediación laboral ilícita, los acuerdos suscritos son pocos. Así, los firmados con empresas del sector palmicultor fueron apenas dos, en la minería cuatro, en los puertos tres y solo una empresa azucarera formalizó trabajadores. Hasta ahora, ninguno fue suscrito con empresas floricultoras. Resultado que hace pensar que la intermediación laboral ilegal está mucho más difundida de lo que se pensaba y ha permeado todos los sectores de actividad.

Modalidad de tercerización

Los servicios tercerizados eran proporcionados principalmente por cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales. En unos pocos casos, las empresas usuarias recurrieron a contratos de prestación de servicios con personas naturales y a empresas de *outsourcing*. A pesar del comentado auge de los contratos sindicales, solo en dos ocasiones los trabajadores formalizados habían sido intermediados por medio de esta modalidad de contratación.

Modalidad de contratación

El escrutinio del texto del subconjunto de cuarenta y dos acuerdos de formalización arrojó los siguientes resultados: 4.192 –53,5% de los trabajadores formalizados– fueron contratados a término indefinido en un total de veinte empresas, y 3.645 –46,5%– a término fijo¹¹. La duración del contrato para este segundo grupo de trabajadores fue, en la mayoría de los casos, de seis meses o un año. Sin embargo, hubo quienes fueron enganchados con la prome-

10 Por trabajadores formalizados se entiende el número de trabajadores que una empresa se compromete a vincular en el marco de un Acuerdo de formalización, lo cual puede ser distinto del personal efectivamente contratado por la empresa en alguna fecha específica.

11 En los acuerdos revisados casi nunca fue posible acceder a los anexos con los listados de los trabajadores contratados.



sa de un contrato laboral de apenas tres meses. En veintidós empresas todos fueron contratados bajo la modalidad de trabajadores temporales¹². Es importante resaltar, además, que las estadísticas relativas al empleo permanente son condicionadas por la decisión de una sola firma –Audifarma– de contratar a todos sus trabajadores tercerizados (2.321) a término indefinido. Si se exceptúa Audifarma, las restantes diecinueve empresas habrían generado apenas 1.871 plazas permanentes, casi la mitad de las relacionadas como temporales. Y este número podría reducirse si se considera que los beneficiarios de los dos acuerdos con la Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá (443 personas), en realidad son estudiantes que están cursando una carrera universitaria. Estos resultados ponen en tela de juicio la vocación de permanencia de los contratos laborales celebrados hasta ahora.

Verificación

El número de visitas y la duración del periodo de verificación del cumplimiento de los compromisos suscritos en los acuerdos de formalización varían, dependiendo fundamentalmente de la dirección territorial competente. Por lo general, se estipulan inspecciones presenciales trimestrales o semestrales por un periodo de uno/dos años; en algunos casos se extiende a los cinco años. En un par de los acuerdos seleccionados se estipularon controles por un periodo de diez años. Debe resultar claro que se ha podido analizar solamente el calendario de las visitas y controles programados, así como quedó estipulado en cada acuerdo. En el Ministerio del Trabajo no existe registro sistematizado de sí, y cómo, los empresarios están cumpliendo con los compromisos adquiridos frente a sus trabajadores. Sin embargo, hasta ahora no se tiene conocimiento público de algún caso de incumplimiento.

12 De lo cual se deduce que para trece (de los cincuenta y cinco) acuerdos de los cuales se pudo consultar el texto no fue posible establecer la modalidad de contratación del personal formalizado.

Las multas

Las competencias territoriales en materia de acuerdos de formalización laboral establecidas por la ley 1610 han puesto unos límites insuperables al análisis desarrollado en los acápites anteriores.

Nuestro análisis se sustentó en el examen de los informes estadísticos periódicos básicos publicados en la página web del Ministerio del Trabajo y en la lectura del texto de cincuenta y cinco acuerdos de formalización (65% del total). Obviamente, no tiene carácter universal y tampoco pudo incluir aspectos de especial interés como el momento del proceso administrativo en el cual se firmó el acuerdo, y la existencia eventual de una sanción con el monto de la multa. Esta información existe, dispersa, en las diversas direcciones regionales del Ministerio del Trabajo.

La mayoría de los textos de los acuerdos de formalización consultados no trae información precisa acerca de la etapa del proceso administrativo en la que estaba la empresa al momento de firmar el acuerdo. Ello da lugar a dos interpretaciones.

La primera es que un buen número de empresas suscribieron el acuerdo de forma espontánea, sin la presión de una investigación administrativa. Lo anterior desvirtuaría la difundida opinión de que los acuerdos de formalización son aprovechados por las empresas con el único fin de evitar el pago de millonarias sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo. El cambio de la normativa sobre las cooperativas de trabajo asociado, y no la sanción, pudo haber impulsado la búsqueda de arreglos en la planta de personal. En estos casos existiría un importante efecto disuasión que hace que las empresas se anticipen a la eventual sanción y decidan adecuarse a las normas laborales antes de ser condenadas.

Podría ser también, sin embargo, que la información relativa a la etapa del proceso administrativo fuera omitida intencionalmente del texto, por no considerarse indispensable o reputarse inoportuna. A pesar



de no reportarse, entonces, las empresas estarían bajo investigación al momento de firmar el acuerdo.

Como sea, de las estadísticas existentes no se evidencia una clara correspondencia entre el número de empresas sancionadas por intermediación ilegal y el número de suscribientes de los acuerdos. Según información relativa a los primeros diez meses de 2013, por ejemplo, las empresas sancionadas por intermediación laboral fueron 471 por más de 145.000 millones de pesos¹³. De estas 471 empresas, 349 eran del sector portuario –en el que hasta ahora se han firmado tres acuerdos de formalización– y ochenta y una del sector palmicultor –con dos acuerdos firmados–. Parte de la explicación radica en el hecho de que las empresas multadas comprenden tanto a las usuarias de mano de obra intermediada –que luego aprovecharon los acuerdos de formalización–, como a las proveedoras –fundamentalmente, cooperativas de trabajo asociado de las que poco se sabe. Podría ser también que las empresas sancionadas hayan decidido cerrar operaciones. En todo caso, esta discordancia merece ser investigada con mayor profundidad.

También debería ser investigado más en extenso un asunto que, a pesar de no ser competencia del Ministerio del Trabajo, es trascendental para el funcionamiento apropiado de los acuerdos de formalización: la efectividad en el cobro de las multas impuestas por intermediación ilegal, proceso del cual es responsable el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). Según la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Central Única de Trabajadores (CUT) (2014), y como respuesta a un derecho de petición formulado al Sena en febrero de 2014, la entidad:

Confirma que de las 6.816 resoluciones en firme y ejecutoriadas, remitidas por el Ministerio del Trabajo para su correspondiente cobro en las vigencias de 2012 y 2013, solo existen 106 con fecha de ejecu-

toria. Más escandaloso aún es el hecho que de estas 6.816 resoluciones, tan solo hay 219 que tienen un mandamiento de pago notificado (CTC y CUT, 2014: 18).

La misma fuente constata que “para 2012 fueron 940 acciones prescritas, y para 2013 otras 540” (CTC y CUT, 2014: 19). Lo anterior ha llevado a los sindicatos a denunciar que “pocas sanciones llegan a ser interpuestas y es posible que ninguna multa, al menos en los tres años del Plan de acción para los derechos laborales, ha sido recaudada” (CTC y CUT, 2014: 19), y a proponer que la responsabilidad del cobro de las sanciones para violaciones a leyes laborales sea transferida a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (Dian). Los anteriores señalamientos de los sindicatos ponen de manifiesto la baja capacidad de jurisdicción coactiva de la entidad destinataria de las multas fijadas por el Ministerio del Trabajo –el Sena–, lo cual puede llegar a constituirse en un desincentivo a suscribir y, eventualmente, a cumplir con los acuerdos de formalización por parte de las empresas infractoras¹⁴.

Conclusiones y recomendaciones de política

Después de dos años y medio de vigencia, los acuerdos de formalización laboral han logrado beneficiar a más de 22.000 colombianos a los que se les habían vulnerado sus derechos de trabajadores dependientes. Cantidad que por cierto no da para clasificar estos acuerdos como un programa masivo de formalización. A pesar de lo anterior, tienen un atractivo muy especial por plantear una manera alternativa, en esencia propositiva y en algún grado concertada, de fomentar el cumplimiento de las normas laborales.

13 Ver *El Nuevo Siglo* (2014).

14 La situación denunciada por los sindicatos debe haber mejorado luego que el Sena emitió la resolución 1235, del 18 de junio de 2014, destinada a adoptar “el Reglamento interno de recaudo de cartera del Sena, a través del proceso administrativo de cobro coactivo”.



Además de combatir y prevenir la intermediación laboral y la tercerización ilegales, para lo cual han sido utilizados hasta ahora, podrían abarcar otros tipos de infracciones y contemplar otros tipos de compensaciones para los trabajadores. Por ejemplo, se podría pensar en convertir una multa impuesta a una empresa por fallas de seguridad en el trabajo en cursos de capacitación para sus trabajadores, con el compromiso de, al mismo tiempo, resolver la situación de riesgo. O, como en Chile prevé la ley 19.759 de 2001, que el empleador sea el que deba asistir a un programa de capacitación.

La validación de los acuerdos de formalización y su eventual extensión requiere de una evaluación previa de su funcionamiento y de los resultados alcanzados en estos primeros años de vigencia. En este documento se ha avanzado en esta dirección, organizando la información disponible y examinando aquella contenida en el texto de cincuenta y cinco acuerdos de formalización, de los ochenta y cinco firmados.

Tal vez el dato que más sobresale de nuestro análisis es la poca propensión de las empresas a enganchar trabajadores permanentes. Si se excluye el caso de Audifarma, que contrató a término indefinido a todos sus 2.321 cooperados, y aquel de la empresa de transporte público de Medellín, donde los formalizados son en realidad estudiantes, en los treinta y nueve acuerdos restantes de los que se obtuvo información solo poco menos de un tercio de los trabajadores fue contratado de forma permanente. Es cierto que detentar un empleo a término indefinido no es garantía de estabilidad laboral. En el otro extremo, sin embargo, es difícil pensar que la vocación de permanencia de un empleo se pueda asociar con contrataciones a término fijo de tres meses de duración o poco más. Definitivamente, deberían establecerse parámetros un poco más precisos de lo que se debe entender en la práctica por contratos con vocación de permanencia.

De alguna forma relacionada con lo anterior es el concepto de actividad misional permanente, que ahora debe definirse mediante un estudio técnico que por lo general presenta la empresa y eventual-

mente es avalado por el Ministerio del Trabajo. Los sindicatos se han quejado con frecuencia de que solo una minoría de los trabajadores tercerizados han sido beneficiarios de los acuerdos de formalización (CTC y CUT, 2014).

La verdad es que para los inspectores de trabajo sigue siendo complejo determinar lo misional, al tiempo que lo permanente, de una actividad productiva. En los casos en que haya disputa sobre un asunto tan difícil de enmarcar entre límites objetivos, podría pensarse en un interventor externo que asesore a los inspectores territoriales.

Si bien la resolución 321 de 2013 establece los contenidos, las condiciones y los requisitos de los acuerdos de formalización, entre acuerdo y acuerdo en la práctica se dan situaciones bastante diferenciadas. Ya se ha mencionado la poca uniformidad en la frecuencia de las visitas y la duración de los periodos de verificación de los compromisos asumidos por las empresas. Asimismo, los procesos de socialización toman diversas formas: colectiva o individual, con o sin funcionarios del Ministerio durante la negociación del acuerdo o antes de su firma. También las pólizas (las que hemos podido consultar) para garantizar el pago de salarios y prestaciones de los trabajadores formalizados presentan vigencias variadas y montos disímiles.

Es recomendable entonces estandarizar los criterios, para introducir uniformidad de procedimientos, garantizar el cumplimiento de los propósitos de los acuerdos de formalización y agilizar el seguimiento a los resultados y compromisos por parte del Ministerio del Trabajo. Por ejemplo, dado que el decreto 2025 de 2011 fija un plazo máximo de cinco años para la condonación de una multa ejecutoriada y teniendo en cuenta que los códigos de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo ordenan la prescripción de las sanciones en cinco años a partir de su ejecutoria, el periodo de verificación podría extenderse en todos los casos a cinco años y las visitas periódicas tener una frecuencia no inferior a los seis meses. Estas últimas podrían complementarse con cotejos de afiliación de los trabajadores formaliza-



dos a la Pila. Igualmente, así como propone Bermúdez (2014), las pólizas de seguros deberían cubrir el tiempo que dure el Acuerdo de formalización y tres años más, en virtud del término de prescripción de los derechos laborales que prevé el Código sustantivo del trabajo.

La estandarización de los criterios y requisitos facilitará el montaje de un sistema de monitoreo y seguimiento a los acuerdos de formalización laboral, indispensable para detectar tempranamente dificultades, tomar correctivos y emitir un primer juicio acerca de su éxito. Las competencias territoriales establecidas por la ley 1610 de 2013 ponen de manifiesto la necesidad de contar con un sistema de información centralizado y público, administrado por el Viceministerio de Relaciones Laborales. Para tal fin, en cabeza de cada dirección territorial deberá establecerse la obligación de enviar a la Dirección Nacional de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio una copia de todo Acuerdo de formalización, inclusive de todos los anexos y de las actas de verificación de los compromisos suscritos.

Una de las primeras tareas es verificar la coherencia y precisión de la información reportada. Algunas inconsistencias han sido detectadas respecto al número de los acuerdos y a la cantidad de trabajadores cobijados (ver, CTC y CUT, 2014). Nuestra lectura de los textos encontró tres acuerdos de formalización firmados después de febrero de 2013 y que a pesar de ello afirman fundamentarse en la resolución 2272 de 2012, derogada por la resolución 321 de 2013. Un problema de esta, que podría parecer una simple “distracción”, radica en que la primera resolución, a diferencia de la segunda, no exige la socialización previa del acuerdo entre los trabajadores beneficiarios ni contempla que el incumplimiento del acuerdo pueda ser denunciado por cualquier privado que observe irregularidades en su aplicación.

Fundamentalmente, podría diseñarse un sistema de información cuyas variables a monitorear serían las mismas que se reportan en el Anexo 1, pero con

cobertura universal de todos los acuerdos. Un dato que debe agregarse a la información del Anexo 1 es la etapa en la que se encontraba la investigación administrativa al momento de su suspensión y, en el caso en que la empresa hubiese sido sancionada, el monto de la multa. Esta información es decisiva para establecer la efectividad que pudo haber tenido la estrategia de condonación. Y permitiría discernir si la motivación principal de las empresas que decidieron suscribir un Acuerdo de formalización fue la imposición de una fuerte multa, o la sola amenaza de una investigación administrativa, o la conveniencia de amparar legalmente la decisión de adecuarse a las nuevas disposiciones laborales.

Además, al poder contar con la identificación de cada trabajador formalizado, accediendo a los archivos de la Pila, permitiría verificar periódicamente su situación ocupacional. Así que, de una forma relativamente poco costosa sería posible verificar el objetivo principal de los acuerdos de formalización: la vocación de permanencia de los contratos laborales estipulados. Podrían contestarse preguntas del tipo, después de haber sido contratadas directamente por la empresa, ¿las personas se han quedado en ella? ¿Por cuánto tiempo? ¿Con qué solución contractual? ¿Sus ingresos laborales han mejorado? Es decir, se podría establecer si los beneficiarios de los acuerdos de formalización, además de ver mejor tutelados sus derechos de trabajadores dependientes –lo cual es irrefutable–, también mejoran su estabilidad laboral y gozan de mejores condiciones económicas.

Concluyendo, debe resultar claro que la formalización que auspician los acuerdos tendrá un efecto marginal sobre las estadísticas oficiales de informalidad laboral y empresarial del país que publica periódicamente el Dane. Con los acuerdos de formalización más bien se aspira a formalizar las relaciones laborales, es decir a favorecer la contratación directa con vocación de permanencia en empresas que ya son formales. Así que representan un paso más adelante en la sola formalización, hacia la consecución de trabajos que no solo sean formales sino también decentes, como lo propone la OIT.



Referencias

- Bermúdez, K. 2014. "Acuerdos de formalización laboral-AFL en Colombia". Proyecto Promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia. OIT y Usdol. Mimeo. Bogotá. Marzo.
- Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y Central Unitaria de Trabajadores (CUT). 2014. "Informe sobre los tres primeros años de implementación del plan de acción laboral". Abril.
- El Nuevo Siglo*. 2014. "Sector laboral: multas de \$150 mil millones". Bogotá. 9 de enero.
- Encinales, J. S. 2014. "Los acuerdos de formalización laboral. ¿Instrumentos de impunidad?". *Discurso Laboral*. 25. Junio.
- Escuela Nacional Sindical (ENS). 2012. "Falsos sindicatos reemplazan a cooperativas de trabajo asociado para seguir explotando trabajadores de la salud". 5 de junio.
- Farné, S. 2008. "Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia: balance de la política gubernamental, 2002-2007". *Revista de Economía Institucional*. 18. Primer semestre.
- González, C. 2015. "Políticas públicas laborales y acuerdos de formalización laboral en el plan Obama-Santos". Monografía de grado. Maestría en gobierno y políticas públicas. Universidad Externado de Colombia. Bogotá.
- Ministerio del Trabajo. 2013. "ABECE de formalización laboral".
- . 2012. *Boletín de Inspección, Vigilancia y Control*. 4. Agosto. Disponible en <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/boletines/viceministerio-de-relaciones-laborales/1063-boletin-de-inspeccion-vigilancia-y-control-no-04.html>
- . s.f. "Alcance de los acuerdos de formalización laboral en la ley 1610 de 2013". Presentación ppt.
- Office of the United States Trade Representative. 2011. "Colombian Action Plan Related to Labor Rights". Executive Office of the President. April 7th. Disponible en <http://www.ustr.gov/about-us/press-office/press-releases/2011/april/release-colombian-action-plan-related-labor-rights>



Anexo estadístico

La información que se reporta en este anexo originariamente se descargó de la página web del Ministerio del Trabajo. Luego fue complementada con el escrutinio del texto de un buen número –la mayoría, cincuenta y cinco– de acuerdos de formalización suscritos hasta febrero de 2015. En especial, para muchos de los acuerdos examinados se pudo establecer la modalidad permanente o temporal del contrato de trabajo del personal formalizado¹⁵. En algunos casos, además, el texto especifica la duración en meses de los contratos a término fijo. También se pudo conocer la forma contractual a través de la cual se intermediaban los trabajadores: mediante cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales, empresas de *outsourcing*, contratos de prestación de servicios.

Los textos de los acuerdos de formalización si bien reflejan claramente unas pautas de contenido comunes, se diferencian de territorial a territorial y según la voluntad de las partes. Por tal razón, es imposible derivar mucha más información estandarizada. Por ejemplo, algunos incluyen un cuidadoso estudio técnico para determinar el número de trabajadores en actividades misionales. Otros indican con detalle el estadio en el cual se encontraba la investigación administrativa al momento de la firma del acuerdo. Finalmente, unos (muy) pocos traen todos los anexos que completan la información exigida por las resoluciones 2272 de 2012 y 321 de 2013.

15 Teóricamente, esta es información que se puede consultar en todos los acuerdos de formalización, dado que estos deben contener un listado de trabajadores beneficiarios con el número de identificación, la forma de vinculación anterior, la forma de contratación actual, la justificación de la modalidad de contratación, la duración del contrato y la fecha de contratación de los trabajadores a formalizar. En la práctica, estos listados entran como anexos de los acuerdos de formalización y por lo general no son hechos públicos.



Anexo 1

Acuerdos de formalización laboral suscritos en los años 2012-2015

N°	Tipo empresa	Actividad económica	Empresa usuaria	Empresa o forma de tercerización	Trabajadores formalizados	A término indefinido	A término fijo	Fecha del Acuerdo
1	Privada	Transporte	Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada - Fundación Pascual Bravo	NA	179	179		29/04/13
2	Pública	Transporte	Empresa de Transporte Masivo del Valle de Aburrá Limitada - Fundación Universidad de Antioquia	NA	264	264		29/04/13
3	Privada	Comercio	Pollos El Diamante		3			9/04/14
4		Industria manufacturera	Construporex SAS	EST	90	NA	NA	7/08/14
5		Transporte y almacenamiento	Cooperativa de Transportes de Arauca "Cootranscarga"		16			6/05/13
6		Transporte y almacenamiento	Cooperativa Araucana de Transportes Ltda "Cootransarauca"	PRESTACIÓN SERVICIOS	36	NA	NA	26/06/13
7		Salud	Clínica de La Costa Ltda	EST	22	22		9/10/13
8		Transporte aéreo	Avianca	CTA	1.184	NA	NA	26/12/12
9		Aceite y grasas comestibles	Team Foods	EMPRESA DE <i>OUTSOURCING</i>	10		10	26/06/13
10		Explotación y operación de muelles y puertos marítimos y fluviales	Sociedad Portuaria Río Grande SA	EMPRESA DE <i>OUTSOURCING</i>	8	8		13/06/13
11		Salud	Campbell	CONTRATO SINDICAL	30	30		6/08/13
12		Sistema multimodal de transporte de carga	Sociedad Portuaria Regional de Barranquilla	EMPRESA DE <i>OUTSOURCING</i>	36	36		1/08/13
13		Compra venta, importación, distribución comercial y fabricación de materias primas, artículos en procesos y terminados industria textil	Tejidos Gaviotas SAS	CTA, EST, PRESTACIÓN SERVICIOS	193	NA	NA	20/12/13
14		Actividades artísticas, de entrenamiento y recreación	Country Club Bogotá	EMPRESA DE <i>OUTSOURCING</i>	436	436		26/06/13



N°	Tipo empresa	Actividad económica	Empresa usuaria	Empresa o forma de tercerización	Trabajadores formalizados	A término indefinido	A término fijo	Fecha del Acuerdo
15	Pública	Servicios	Empresa Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá SA ESP Empresa y Aguas de Bogotá SA ESP	NA	2.742	NA	NA	16/12/13
16	Privada	Comercio	Interdinco SA		32			23/07/14
17		Salud	Eusalud SA	CTA	139	NA	NA	20/12/13
18		Industria manufacturera	Ladecol SA		32			24/10/14
19		Servicios	Corporación Club Los Lagartos	EST	91		91	21/11/14
20		Salud	Clínica Universitaria San Juan de Dios	CTA	501		501	19/06/13
21		Hotelería y turismo	Inversiones Buena Fortuna SAS	EST	44		44	1/08/14
22		Servicios	Caja de Compensación Familiar de Boyacá-Comfaboy	EST	23		23	19/02/14
23		Comercio	El Chispazo	EST	15		15	24/10/13
24		Comercio	El Chispazo 2	EST	15		15	12/02/14
25	Pública	Servicio aseo público domiciliario	Servigenerales Ciudad de Tunja SA ESP		90			12/11/14
26	Sociedad extranjera privada	Explotación, exploración, producción y transporte de petróleo, gas, hidrocarburos y derivados, exploración y explotación minera	Masoravar Energy Colombia Ltda		8			17/10/13
27	Privada	Comercio	Jairo León Chaves Cadena Propietario del Estacionamiento Honda Maquinagro		40			31/07/14
28	Pública	Salud	Empresa Social del Estado Suroccidente ESE	CONTRATO SINDICAL	278	NA	NA	31/05/13

Continúa



N°	Tipo empresa	Actividad económica	Empresa usuaria	Empresa o forma de tercerización	Trabajadores formalizados	A término indefinido	A término fijo	Fecha del Acuerdo
29	Privada	Servicios	DPA Manufacturing Colombia Ltda		50			4/07/14
30		Palmicultor	Oleoflores SA		57			4/07/14
31		Salud	Clínica Laura Daniela SA		331			26/06/14
32		Salud	Clínica Médicos		390			27/06/14
33		Servicio aseo público domiciliario	Interaseo SA ESP y Aseo del Norte SA ESP		318			18/12/14
34		Minería	Mina Las Gaviotas Noviteña		33			21/11/14
35		Salud	Servimédicos Ltda	NA	150	NA	NA	8/08/12
36	Pública	Salud	Hospital Universitario Departamental de Nariño		648			5/12/14
37	Privada	Servicios	Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander "Comfanorte"		23		23	20/12/13
38		Comercio	Hamburguesas Juan K - Juan Carlos Prato	CTA	42	33	9	12/11/14
39		Comercialización	Megapollo del Eje SAS		30			4/07/14
40		Transporte	Cootrafun Ltda		14			4/07/14
41		Transporte	Cootracir		20			4/07/14
42		Agroindustrial	Planto SAS		74			4/07/14
43		Comercialización	Electromuebles Forero		2			4/07/14
44		Transporte	Cootranslibertad Ltda		31			4/07/14
45		Servicios	Panaca SA		30			4/07/14
46	Comercio	Productos Panaca SAS. Propana SAS		7			4/07/14	



N°	Tipo empresa	Actividad económica	Empresa usuaria	Empresa o forma de tercerización	Trabajadores formalizados	A término indefinido	A término fijo	Fecha del Acuerdo
47	Privada	Comercialización de jabones	Berhlan de Colombia		50			4/07/14
48		Comercialización, instalación, mantenimiento y reparación de equipos para recibir la señal de televisión	Servimercadeo SAS	EST	15	15		27/12/13
49		Salud	IPS Especializada	CTA	128	128		15/08/13
50		Salud	Audifarma SA	CTA	2.321	2.321		15/08/13
51		Servicios	Atesa de Occidente SA	EMPRESA DE <i>OUTSOURCING</i>	244		244	26/06/13
52		Salud	Outsourcing Farmacéutico Integral SAS	CTA	223	223		15/08/13
53		Servicios	Manufacturas Infantiles SA		13			27/06/14
54		Comercialización	Maz Luv	EST	10		10	26/06/14
55		Servicios	Las Gafas SAS		15			15/11/14
56		Salud	Fundación María Reina	EST, CONTRATO SINDICAL	80		80	4/09/13
57		Salud	IPS Nuevo Horizonte		10			26/06/14
58		Salud	Clínica Pediátrica Niño Jesús Ltda	PRESTACIÓN SERVICIOS	22		22	16/09/13
59		Salud	Salud Total		4.958			9/05/14
60		Producción y comercialización aceite de palma	Palmas Oleaginosas Bucarelia SA	CTA	45	NA	NA	3/07/13
61	Salud	CTA Talentum y Alianza Diagnóstica SA	CTA	138	138		5/12/13	
62	Comercialización	CTA Talentum y Sociedad Americana de Confección SAC SAS	CTA	11		11	18/12/13	
63	Salud	CTA Talentum y Univer Plus SA	CTA	209		209	18/12/13	

Continúa



N°	Tipo empresa	Actividad económica	Empresa usuaria	Empresa o forma de tercerización	Trabajadores formalizados	A término indefinido	A término fijo	Fecha del Acuerdo
64	Privada	Comercialización prendas de vestir	CTA Talentum y Dclass SAS	CTA	1		1	18/12/13
65		Salud	CTA Talentum y Clínica Antioquia SA	CTA	19	19		18/12/13
66		Salud	CTA Talentum y Universalidad en Visión y Salud Limitada Univer Ltda	CTA	44		44	18/12/13
67		Industria aseo	CTA Talentum y Centro de Lavado y Aseo CLA SAS	CTA	79		79	18/12/13
68		Agrícola, especialmente banana	Agroindustrias Tahilandia SAS	PRESTACIÓN SERVICIOS	18	18		15/04/13
69		Industria manufacturera	Plásticos Rimax SAS- Rimax SAS	EST	337	NA	NA	30/04/14
70		Comestibles	Productos Yupi SAS - Yupi SAS		777	NA	NA	30/04/14
71		Industria manufacturera	Ingeniería Maquinaria y Equipos de Colombia Sociedad Anónima - Imecol SA	EST	124	124		20/05/13
72		Salud	Corporación Comfenalco Valle Universidad Libre	EST	820		820	8/08/13
73		Comercial	Colombina SA y Colombina del Cauca	EST	900		900	13/12/13
74	Comercio de productos nuevos de consumo doméstico	Caracoletas	EST	12		12	2/08/13	
75	Pública	Ejecución del proceso de barrido y limpieza, recolección, transporte y disposición final	Proactiva de Servicio SA Esp Buga-seo SA ESP, Tuliaseo SA ESP, Aseo El Cerrito SA ESP, Aseo Pradera SA ESP	CTA	571	NA	NA	28/12/12
76	Privada	Administración, operación y explotación económica concesión aeronáutica civil	Aerocali	CTA	8	8		30/07/13
77		Salud	Medicina Integral en Casa Colombia SAS	CTA	12	12		20/05/13
78		Actividades mineras	Mineros del Valle SAS	PRESTACIÓN SERVICIOS	16		16	22/12/13



N°	Tipo empresa	Actividad económica	Empresa usuaria	Empresa o forma de tercerización	Trabajadores formalizados	A término indefinido	A término fijo	Fecha del Acuerdo
79	Privada	Salud	Enfermeras Servicios Integrales SAS	???	10	10		18/11/13
80		Puertos	Inatlántic SA		65			25/11/14
81		Agrícola	Rio Paila Castilla		45			26/06/14
82		Industria manufacturera	Tecnoquímicas SA, Indugráficas SAS y Tecnofar TQ SAS		365			22/12/14
83		Industria	JGB SA	EST	176	168	8	12/02/15
84		Salud	Clínica San José de Torices	EST	168		168	
85		Salud	Clínica San Blas de Lezo	EST	290		290	28/01/15

NA: información no disponible.

Fuente: textos de los acuerdos de formalización laboral.



Acerca del autor

Stefano Farné. Economista de la Università di Bologna (Italia), magíster en economía de la Universidad de los Andes (Bogotá), M.Sc. in Economics de la Universidad de Londres (Inglaterra).

Profesor universitario y autor de varias publicaciones sobre mercado de trabajo. En la actualidad se desempeña como director del Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia.

Pie de imprenta

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Calle 71 n° 11-90 | Bogotá-Colombia

Teléfono (57 1) 347 30 77

Fax (57 1) 217 31 15

Para solicitar publicaciones:

Fescol@fescol.org.co

Bogotá, mayo de 2015

ISSN 2242-0663

Presente en Colombia desde 1979, Fescol trabaja por crear un espacio de reflexión y análisis de la realidad nacional, promoviendo el trabajo en equipo y la creación de alianzas institucionales con universidades, centros de pensamiento, medios de comunicación, organizaciones sociales y políticas progresistas que garanticen la participación de actores locales, nacionales e internacionales con una visión común de la democracia y pluralidad política.

Asimismo, busca dar visibilidad y reconocimiento a los esfuerzos regionales y nacionales en la construcción colectiva de alternativas pacíficas; promueve el análisis y el debate de las políticas públicas y apoya procesos de aprendizaje e intercambio con experiencias internacionales en temas como sostenibilidad y medio ambiente, desarrollo económico, fortalecimiento de los partidos y sistemas políticos, entre otros.

Los resultados de estos esfuerzos se ven materializados en la publicación de documentos de propuesta, análisis temáticos y libros, en los grupos de trabajo con expertos (académicos y técnicos), y en la realización de foros, seminarios y debates públicos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.