

INFORME EJECUTIVO

Acuerdos de formalización laboral acompañados por la Red Nacional de Formalización Laboral

PARA	Despacho del Viceministerio de Empleo y Pensiones Dirección de Generación y Protección al Empleo
DE	Coordinación Nacional — Red Nacional de Formalización Laboral Subdirección de Formalización y Protección del Empleo
ASUNTO	Contexto operativo de la Red, naturaleza de los acuerdos de formalización laboral y estado de los siete procesos actualmente en acompañamiento
FECHA	Bogotá D. C., 8 de septiembre de 2026
CORTE DE INFORMACIÓN	31 de agosto de 2026
INFORME PRESENTADO POR	Rosemberth Rodríguez A.—Coordinador Nacional — Red Nacional de Formalización Laboral.

1. QUÉ ES LA RED Y QUÉ HACE EN TERRITORIO

La Red Nacional de Formalización Laboral (RNFL) fue estructurada por el Decreto 567 de 2014 como el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que ejecuta acciones de promoción, capacitación, orientación, acompañamiento e intervención en la afiliación, orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia y a su vinculación al Sistema de Protección Social (artículo 2). Su dirección está a cargo del Ministerio del Trabajo (artículo 4) y opera en territorio a través de gestores de formalización (artículo 8), figura expresamente prevista en la norma para orientar, acompañar e intervenir en los procesos de afiliación y formalización.

Operativamente, la Red está a cargo de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo y desarrolla su mandato dentro del marco actualizado por la Ley 2466 de 2025 —Reforma Laboral—, cuyo artículo 63 constituye el anclaje vigente de la política de formalización y trabajo decente, y por el artículo 75 de la Ley 2294 de 2023, que ordena la construcción y adopción de la política pública de trabajo digno y decente.

Qué hace concretamente un gestor en territorio

- **Promoción.** promoción y pedagogía sobre formalización, seguridad social y trabajo decente ante empleadores, trabajadores, gremios, organizaciones sindicales y economía popular.
- **Diagnóstico.** identificación de empleadores con relaciones laborales susceptibles de formalización y diagnóstico de la forma de vinculación existente.
- **Preparación.** construcción de las condiciones técnicas, del diálogo entre las partes y de la documentación preparatoria que hace viable un acuerdo de formalización, incluidos los preacuerdos.
- **Sistematización.** registro, sistematización y reporte de cada intervención, insumo directo de los indicadores institucionales de la Entidad.
- **Articulación.** articulación permanente con las Direcciones Territoriales, la Inspección, Vigilancia y Control, las cajas de compensación, el SENA y las entidades territoriales.

Resultados de la operación territorial

Vigencia	Intervenciones	Participantes	Departamentos	Municipios
2026 (corte 31 de agosto)	181	5.575	25	62
2025 (año completo)	271	8.113	—	—

Fuente: Matriz de Intervenciones RNFL 2026. Cifras de participación directa; excluyen alcance por difusión masiva.

2. QUÉ ES UN ACUERDO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

El Acuerdo de Formalización Laboral (AFL) es el instrumento creado por el Capítulo II de la Ley 1610 de 2013 y suscrito entre uno o varios empleadores —públicos o privados— y el Ministerio del Trabajo, en el que se fijan compromisos verificables de mejora para el tránsito de trabajadores hacia contratos laborales con vocación de permanencia. No es una declaración de intención: es un compromiso con plazos, con seguimiento y con consecuencias jurídicas.

Su atractivo para el empleador es preciso. Frente a una actuación administrativa sancionatoria en curso por indebida intermediación o por vinculación irregular, la suscripción del acuerdo permite suspender esa actuación y, cumplido el acuerdo, reducir o dejar sin efecto la sanción. El Estado cambia sanción por formalización efectiva. De ahí que el instrumento sea, por definición legal, una herramienta de la función de Inspección, Vigilancia y Control.

El artículo 15 de la Ley 1610 de 2013 definió las condiciones y requisitos de estos acuerdos a una resolución del Ministro del Trabajo. Esa resolución es hoy la Resolución 1699 de 2026, que derogó expresamente la Resolución 321 de 2013 y rige desde el 4 de junio de 2026. Todo acuerdo o preacuerdo que se suscriba o se perfeccione a partir de esa fecha debe ajustarse a su estructura y a los contenidos mínimos de su artículo 3.

Las cuatro fases de la Resolución 1699 de 2026

Fase	Contenido	Competencia
Fase 1 Promoción	Promoción de planes y programas de formalización en los sectores de la economía, con énfasis en mujeres, jóvenes, población LGBTIQ+, personas con discapacidad, poblaciones indígenas, desplazadas y migrantes.	Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, Unidad de Investigaciones Especiales y Subdirección de Formalización y Protección del Empleo
Fase 2 Suscripción	Negociación, socialización con los trabajadores y organizaciones sindicales, y suscripción del acuerdo con los contenidos mínimos del artículo 3.	Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales, con visto bueno del Despacho del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección
Fase 3 Vigencia y seguimiento	Verificación del cumplimiento de los compromisos durante la vigencia pactada.	Direcciones Territoriales, Unidad de Investigaciones Especiales y Subdirección de Inspección
Fase 4 Cierre	Declaratoria de cumplimiento o incumplimiento y efectos sobre la actuación administrativa.	Direcciones Territoriales y Subdirección de Inspección

La única mención de la Subdirección de Formalización y Protección del Empleo en la Resolución 1699 de 2026 está en la Fase 1, artículo 2.

3. DÓNDE ENTRA LA RED Y DÓNDE NO

Este punto conviene dejarlo explícito para evitar confusiones de competencia. La Red Nacional de Formalización Laboral promueve, diagnostica, articula y prepara: construye las condiciones para

que un acuerdo sea posible. No suscribe acuerdos de formalización laboral, no adelanta actuaciones administrativas sancionatorias y no reemplaza a la Inspección. La suscripción y el seguimiento de los AFL corresponden a las Direcciones Territoriales y a la estructura de Inspección, Vigilancia y Control, conforme a la Ley 1610 de 2013 y a la Resolución 1699 de 2026.

La consecuencia práctica es que los procesos que se relacionan a continuación no son acuerdos suscritos por la Red. Son procesos en los que la Red construyó el acercamiento, sostuvo la mesa técnica, preparó el preacuerdo y acompaña la validación, para que la Dirección Territorial competente pueda cerrarlos. Ese es el valor que la Red aporta y ese es también el punto donde su ausencia se vuelve costosa.

4. PROCESOS EN CURSO ACOMPAÑADOS POR LA RED

Siete procesos activos en tres territorios, con 495 trabajadores en juego. Cuatro corresponden a empleadores públicos del sector salud —330 trabajadores, con ruta de planta temporal y oferta pública de empleo— y tres a empleadores privados del Valle del Cauca —165 trabajadores, con ruta de contratación laboral directa—. Tres procesos avanzan en curso y cuatro están clasificados en riesgo.

Entidad y territorio	Trab.	Compromiso objeto de validación	Fecha de cierre	Estado	Acompañamiento
Hospital San Vicente de Arauca Arauca Preacuerdo del 28/08/2026	120	Validación de los mecanismos para contrato laboral, plazas temporales y oferta OPEC a mayo de 2027. Instrumento: resolución administrativa.	31/10/2026	En curso	Gestor RNFL: Eduardo Simón Cedeño Álvarez DT Arauca: Blanca Cecilia Álvarez Colina, inspectora
ESE Alvarado y Castilla Arauca Preacuerdo del 28/08/2026	40	Validación de los mecanismos para contrato laboral, plazas temporales y oferta OPEC a mayo de 2027. Instrumento: resolución administrativa.	30/09/2026	En curso	Gestor RNFL: Eduardo Simón Cedeño Álvarez DT Arauca: Blanca Cecilia Álvarez Colina, inspectora
ESE Moreno y Clavijo Arauca Preacuerdo del 28/05/2026	109	Validación de los mecanismos para contrato laboral, plazas temporales y oferta OPEC a mayo de 2027. Validación pendiente del preacuerdo suscrito entre la ESE, la DT Arauca y el sindicato.	31/10/2026	En riesgo	Gestor RNFL: Eduardo Simón Cedeño Álvarez DT Arauca: Blanca Cecilia Álvarez Colina, inspectora
Fundación Valle del Lili Valle del Cauca Proceso en trámite	76	Validación de los mecanismos para contrato laboral directo. Instrumento pendiente de definición.	16/09/2026	En riesgo	Gestor RNFL: Jefferson Del Corral Ordóñez DT Valle: Brayhan E. Arévalo, director encargado e inspector
Centro Comercial Único Valle del Cauca Proceso en trámite	71	Validación de los mecanismos para contrato laboral directo. Instrumento pendiente de definición.	16/09/2026	En riesgo	Gestor RNFL: Jefferson Del Corral Ordóñez DT Valle: Brayhan E. Arévalo, director encargado e inspector
Herpo Valle del Cauca Proceso en trámite	18	Validación de los mecanismos para contrato laboral directo. Instrumento pendiente de definición.	16/09/2026	En riesgo	Gestor RNFL: Jefferson Del Corral Ordóñez DT Valle: Brayhan E. Arévalo, director encargado e inspector
ESE Carmen Emilia Ospina Neiva, Huila Proceso en trámite	61	Instalación de mesas de diálogo entre las partes. Instrumento pendiente de definición.	Sin fecha	En curso	Gestor RNFL: Edwin Rodrigo Amaya Tovar DT Huila: Diego Armando Córdoba, profesional

Entidad y territorio	Trab.	Compromiso objeto de validación	Fecha de cierre	Estado	Acompañamiento
TOTAL	495	3 procesos en curso · 4 procesos en riesgo			Coordinación Nacional RNFL

Lectura por territorio

- **Arauca — sector salud público.** tres empresas sociales del Estado y 269 trabajadores. La Dirección Territorial inició la actuación y la Red acompañó de febrero a septiembre de 2026. En la ESE Alvarado y Castilla se produjeron tres nombramientos provisionales en planta temporal posteriores al compromiso inicial, lo que evidencia avance material y no solo documental. La ESE Moreno y Clavijo quedó en riesgo por los cambios administrativos de julio de 2026, que dejaron pendiente la aprobación de la documentación necesaria para continuar; su preacuerdo, suscrito el 28 de mayo de 2026 entre la ESE, la Dirección Territorial y el sindicato, es el más antiguo de todo el tablero. La ruta de los tres procesos se apoya en la creación de empleos temporales y en la provisión mediante oferta pública de empleos de carrera, en los términos de la Ley 909 de 2004 y del Decreto 1083 de 2015.
- **Valle del Cauca — sector privado.** Fundación Valle del Lili, Centro Comercial Único y Herpo suman 165 trabajadores, con una misma fecha de cierre de validación: el 16 de septiembre de 2026. Es un bloque distinto al de Arauca, porque la ruta aquí es la contratación laboral directa y no la provisión de empleo público. El acompañamiento se ha desarrollado con el inspector de la Dirección Territorial y con asesoría directa de la Red a las empresas en materia de trabajo decente e inclusivo. El riesgo no es de contenido técnico sino de calendario: la validación se cierra con posterioridad a la terminación del contrato del gestor.
- **Neiva — ESE Carmen Emilia Ospina.** 61 cargos proyectados en un horizonte de cinco años, en fase de instalación de mesas de diálogo. El enlace territorial termina contrato el 26 de septiembre de 2026 y sobre el proceso pesa además el efecto de la nueva reglamentación sobre contratación con agremiaciones. Sin relevo, el seguimiento queda sin doliente en territorio.

5. OTROS PROCESOS EN EL RADAR DE LA RED

Además de los siete procesos anteriores, la Red mantiene acompañamiento sobre tres procesos de alcance nacional o sectorial que conviene tener presentes:

- **Unidad de Búsqueda de Personas dadas por Desaparecidas.** segunda fase para aproximadamente 130 trabajadores. La primera fase se ejecutó con 78 cargos creados en planta. El avance está condicionado a la aprobación previa del traslado presupuestal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público; el literal b) del artículo 3 de la Resolución 1699 de 2026 es explícito en que, tratándose de empleadores públicos, el acuerdo no sustituye requisitos, competencias ni disponibilidades presupuestales.
- **Hospital Universitario San José de Popayán.** primera fase proyectada de 250 trabajadores sobre una planta temporal con 1.700 cargos, en un escenario de más de 2.000 trabajadores vinculados mediante contrato sindical.

6. RIESGO CRÍTICO: CONTINUIDAD DEL ACOMPAÑAMIENTO

Los cuatro procesos clasificados en riesgo —ESE Moreno y Clavijo, Fundación Valle del Lili, Centro Comercial Único y Herpo— comparten exactamente la misma causa, la validación de los

compromisos se cierra en fecha posterior a la terminación del contrato del gestor de la Red que sostiene el proceso.

Entre el 19 de septiembre y el 1 de octubre de 2026 terminan once contratos del equipo territorial de la Red. Los gestores que hoy sostienen los siete procesos relacionados en este informe están dentro de ese grupo.

Por ende se poycta el riesgo de interrupción para los procesos contruidos durante el año en curso con empleadores, organizaciones sindicales y Direcciones Territoriales, en procesos que involucran a 495 trabajadores y que se encuentran precisamente en su ventana de cierre.