

DECRETO NÚMERO 0661 DE 2026

(junio 26)

por el cual se adiciona y modifica el Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el contrato sindical, se dictan medidas para prevenir la intermediación laboral ilegal.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 34, 35, 355, 482, 483, 484 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 63 de la Ley 1429 de 2010 y 59 y 103 de la Ley 1438 de 2011 y 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, garantizando a toda persona el derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Que el artículo 53 superior consagra principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales, entre los cuales destaca la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, mandato imperativo que obliga al Estado a develar cualquier figura jurídica que pretenda ocultar verdaderas relaciones de trabajo subordinado.

Que el artículo 39 de la Constitución Política y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debidamente ratificados por Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad, protegen el derecho fundamental de asociación sindical y la libertad sindical, instituciones concebidas para la defensa y promoción de los intereses sociales y económicos de los trabajadores, y no para la comercialización o intermediación de mano de obra.

Que el artículo 355 del Código Sustantivo del Trabajo establece límites al desarrollo de actividades con fines de lucro por parte de las organizaciones sindicales, de manera que tales actividades no pueden convertirse en su objeto principal ni desnaturalizar su finalidad de representación y defensa de los intereses de los trabajadores.

Que si bien el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo contempla el contrato sindical como una figura *sui generis* para la prestación de servicios o ejecución de obras, la honorable Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, ha precisado que “*el ejercicio de esta figura requiere indefectiblemente de organizaciones sindicales serias, sólidas y financieramente sostenibles, y cuenta con límites constitucionales y legales estrictos dirigidos a evitar que se pervierta su naturaleza y se afecten las garantías fundamentales*” (CSJ SL3360-2021).

Que, conforme a la pacífica jurisprudencia del máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral, el contrato sindical fue concebido por el legislador para atender necesidades particulares y contingentes de la empresa bajo reglas de cooperación sindical, y en ningún caso fue diseñado para que el empleador se desligue íntegramente de su personal necesario e indispensable para el ejercicio natural de su empresa, ni para obtener inmunidad frente a las responsabilidades laborales.

Que el Estado colombiano, mediante el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y su Decreto Reglamentario 2025 de 2011, prohibió de manera perentoria la vinculación de personal para el desarrollo de actividades misionales permanentes a través de Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y otras modalidades análogas que impliquen intermediación laboral ilegal.

Que, en consonancia con lo anterior, el artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 establece políticas para la formalización del empleo público y el trabajo digno y decente, haciendo imperativa la adopción de medidas reglamentarias que impidan la utilización de figuras asociativas para encubrir relaciones laborales y evadir responsabilidades en la administración pública.

Que el Gobierno nacional ha identificado empíricamente un preocupante fenómeno de traslación del fraude a la ley, en el cual la figura del contrato sindical está siendo abusada sistemáticamente como una fachada para el suministro masivo de mano de obra y la evasión del régimen de seguridad social y derechos laborales mínimos.

Que frente a esta migración fraudulenta, la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en advertir que las organizaciones sindicales “*no se pueden convertir en un triste sucedáneo de las cooperativas de trabajo asociado*” (CSJ SL3086-2021), estableciendo que cuando el contrato sindical se utiliza como un mero artilugio jurídico para deslaborarizar y suministrar personal en actividades misionales permanentes, la reacción del orden jurídico es declarar el contrato de trabajo directo con la entidad contratante y reputar al falso sindicato como un simple intermediario (CSJ SL1174-2022).

Que se ha constatado que en la ejecución material de estos contratos se vulneran flagrantemente derechos colectivos irrenunciables, mediante la imposición de reglamentos que prohíben la huelga, coartan la libertad de expresión, anulan la negociación colectiva y aplican regímenes disciplinarios idénticos a los de un empleador, configurando una clara subordinación directa con la institución contratante.

Que ante la necesidad apremiante de salvaguardar el mandato del Trabajo Decente y evitar el fraude a la ley laboral, se hace perentorio ejercer la potestad reglamentaria del Presidente de la República para establecer indicios objetivos de inspección, vigilancia

y control, y dotar de garantías a los trabajadores partícipes, permitiendo a la autoridad administrativa diferenciar el ejercicio legítimo del contrato sindical de la tercerización laboral ilegal.

Que el presente decreto no tiene por objeto prohibir el contrato sindical ni desconocer su naturaleza colectiva laboral prevista en los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y desarrollada en el Decreto número 1072 de 2015, sino precisar condiciones de ejecución, deberes de información, garantías mínimas y criterios objetivos de inspección, vigilancia y control para impedir que dicha figura sea utilizada como mecanismo de intermediación laboral ilegal, suministro de personal o evasión de derechos constitucionales, legales y prestacionales.

Que, de conformidad con el artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política, la potestad reglamentaria debe ejercerse para asegurar la cumplida ejecución de la ley, sin crear prohibiciones, sanciones o consecuencias jurídicas autónomas no previstas por el legislador. En ese sentido, las reglas previstas en este decreto se interpretarán como instrumentos de aplicación de los artículos 34, 35, 355, 482, 483, 484 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, de los artículos 59 y 103 de la Ley 1438 de 2011 y de la Ley 1610 de 2013.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1º. *Adición de los artículos 2.2.2.1.33 al 2.2.2.1.47 al Decreto número 1072 de 2015.* Adiciónense los artículos 2.2.2.1.33 al 2.2.2.1.47 al Decreto número 1072 de 2015, con el siguiente texto:

“**Artículo 2.2.2.1.33. Objeto.** El presente capítulo tiene por objeto reglamentar el uso del contrato sindical para prevenir y establecer controles frente a la intermediación laboral ilegal, garantizar los mínimos fundamentales de las relaciones de trabajo, proteger el mandato del trabajo decente y el ejercicio de los derechos sindicales.

Artículo 2.2.2.1.34. Ámbito de aplicación. Las disposiciones consagradas en el presente capítulo se aplicarán a todos los empleadores a las instituciones de carácter público y privado y a las organizaciones sindicales de cualquier grado. Tratándose de las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) de naturaleza pública, su aplicación se ajustará al régimen especial de personal previsto en los artículos 194 y 195 de la Ley 100 de 1993 y en el Decreto número 1876 de 1994, sin que la declaratoria administrativa de intermediación laboral ilegal o de contrato realidad pueda, por sí sola, atribuir al afectado la condición de servidor público.

Artículo 2.2.2.1.35. Intermediación laboral ilegal. De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo y los artículos 71 y 72 de la Ley 50 de 1990, las organizaciones sindicales no podrán actuar como empresas de servicios temporales ni ejecutar actos de simple intermediario para el suministro de mano de obra.

Se entenderá que existe intermediación laboral ilegal cuando la organización sindical provea personal con el fin de que el tercero contratante ejerza sobre estos la potestad reglamentaria y la subordinación directa.

Artículo 2.2.2.1.36. Autonomía técnica, administrativa y financiera. Para efectos de la debida aplicación del artículo 34 y 482 del Código sustantivo del Trabajo, la organización sindical que ejecute un contrato sindical debe realizarlo asumiendo todos los riesgos, para realizarlo con sus propios medios, con libertad y autonomía técnica, administrativa y financiera.

Artículo 2.2.2.1.37. Contratación de personal a través de contrato sindical. Para efectos de la debida aplicación del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado con organizaciones sindicales a través de contrato sindical que hagan intermediación laboral o que afecte derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Artículo 2.2.2.1.38. Uso indebido de contrato sindical en las ESE e IPS. De conformidad con los artículos 59 y 103 de la Ley 1438 de 2011, las Empresas Sociales del Estado y las Instituciones Prestadoras de Salud no podrán utilizar el contrato sindical para encubrir intermediación laboral ilegal, suministrar personal misional permanente, sustituir empleos requeridos para la prestación ordinaria del servicio de salud o afectar derechos constitucionales, legales y prestacionales del talento humano en salud.

En estos casos, la autoridad administrativa deberá valorar especialmente la continuidad de la labor, la inserción funcional del afiliado partícipe en la organización del servicio, la subordinación material, la sujeción a turnos, órdenes, protocolos internos y controles disciplinarios del tercero contratante, así como la ausencia de autonomía real de la organización sindical.

Artículo 2.2.2.1.39. Criterios orientadores e indicios para la identificación de intermediación laboral ilegal. En las actuaciones de inspección, vigilancia y control, la autoridad administrativa podrá valorar, de manera integral y no automática, entre otros, los siguientes indicios para establecer si el contrato sindical fue utilizado como mecanismo de intermediación laboral ilegal, suministro de personal o afectación de derechos constitucionales, legales y prestacionales:

1. La fecha de afiliación de los partícipes es concordante con la fecha de inicio del contrato sindical.

- La fecha de retiro del afiliado partícipe de la organización sindical coincide con la terminación del contrato sindical o la fecha en la que termina la prestación del servicio.
- Las directivas sindicales coinciden con quienes fueron directivos de una anterior cooperativa de trabajo asociado (CTA).
- Los afiliados realizan actividades que antes eran realizadas por trabajadores directos de la empresa.
- El sindicato no ha adelantado procesos de negociación colectiva ni tiene convenciones con otras empresas.
- El sindicato no realiza reuniones periódicas de junta directiva, los afiliados partícipes no ejercen el derecho de permisos sindicales, el contrato sindical no es producto de la negociación colectiva.
- El sindicato no es dueño ni media contrato civil o comercial con la beneficiaria del servicio para el uso de los instrumentos o medios de labor que requieren los afiliados partícipes en la prestación del servicio o la ejecución de la obra.
- El sindicato no demuestra autonomía económica, financiera, técnica y administrativa para la ejecución de la obra o la prestación del servicio.
- Los afiliados partícipes reciben órdenes, directrices y lineamientos del personal directo de la beneficiaria del servicio.
- La prestación del servicio o ejecución de la obra se integra de manera permanente al giro ordinario del tercero contratante, sin autonomía técnica, administrativa o financiera real de la organización sindical y con subordinación material de los afiliados partícipes frente al beneficiario del servicio.

Artículo 2.2.2.1.40. Responsabilidad frente al Sistema de Seguridad Social Integral y reporte mensual. La organización sindical que suscriba un contrato sindical será la directa responsable de los trámites administrativos para la correcta afiliación y el pago oportuno de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los afiliados partícipes, calculados sobre la base total de los ingresos percibidos mensualmente por el afiliado partícipe, de conformidad con la normativa legal y reglamentaria aplicable.

Dentro de los cinco (5) primeros días hábiles de cada mes, la organización sindical deberá presentar a la entidad o empresa contratante una certificación sobre el estado de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de los afiliados partícipes vinculados a la ejecución del contrato sindical, sin perjuicio de las facultades de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y de las demás autoridades competentes.

Artículo 2.2.2.1.41. Afiliación e ingreso base de cotización en materia de salud, pensiones y riesgos laborales. Los afiliados partícipes del contrato sindical tienen la calidad de afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral. El Ingreso Base de Cotización (IBC) para la liquidación de aportes se calculará sobre el ciento por ciento (100%) de las compensaciones y beneficios que reciba el afiliado partícipe con ocasión de la ejecución del contrato, observando las exclusiones previstas en el [artículo] 128 del Código Sustantivo del Trabajo, sin que en ningún caso dicho IBC pueda ser inferior a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigilante (SMLMV), salvo en las novedades de ingreso y retiro proporcionales al tiempo laborado, de conformidad con la normativa legal y reglamentaria aplicable.

La base de cotización deberá corresponder a la remuneración real recibida por el afiliado partícipe por la prestación del servicio. En aquellos casos en que la organización sindical disminuya artificialmente la base de cotización, fragmente pagos, encubra ingresos o evada los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), adelantará las respectivas investigaciones e impondrá las sanciones cuando sea procedente.

Artículo 2.2.2.1.42. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La organización sindical que ejecuta el contrato sindical deberá cumplir con el reporte de los Estándares Mínimos del SG-SST anualmente ante el Ministerio de Trabajo, establecido en la Resolución número 0312 de 2019.

Artículo 2.2.2.1.43. Sistema de Información y Registro de Contratos Sindicales. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del presente decreto, implementará un Sistema de Información y Registro de Contratos Sindicales. Este sistema tendrá como finalidad el seguimiento, inspección y vigilancia de las condiciones de ejecución de estos contratos, permitiendo el cruce de información con la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y las demás autoridades competentes, para prevenir la evasión al sistema de seguridad social y la intermediación laboral ilegal.

Artículo 2.2.2.1.44. Asamblea para la suscripción del contrato sindical. Los afiliados partícipes de un contrato sindical deberán ser consultados mediante votación personal, libre y secreta sobre su voluntad de suscribir o permanecer vinculados bajo esta modalidad. Al inicio del contrato o cuando falten tres meses para el inicio de la prórroga. Si el resultado fuere negativo o la consulta no se realizare, el contrato sindical no podrá ser suscrito ni renovado.

Parágrafo. Para esta consulta aplicarán las mismas garantías de las votaciones de huelga, presente en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo bajo la inspección del Ministerio del Trabajo.

Artículo 2.2.2.1.45. Acuerdos de formalización laboral. En caso de evidenciar intermediación laboral ilegal en la ejecución de contrato sindical, el Ministerio de Trabajo podrá promover acuerdos de formalización laboral entre los afiliados partícipes y el beneficiario del servicio en concordancia Capítulo II de la Ley 1610 de 2013.

Parágrafo. Los acuerdos de formalización laboral que se promuevan en virtud de este artículo deberán garantizar el principio de progresividad, asegurando que las condiciones de vinculación no desmejoren los ingresos y condiciones materiales en las que actualmente prestan el servicio los afiliados partícipes.

Artículo 2.2.2.1.46. Prevalencia. En caso de disolución del sindicato o de la empresa contratante se aplicará lo dispuesto en el artículo 2.2.2.1.32 del Decreto número 1072 de 2015 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya. La autoridad administrativa verificará que la caución constituida para la ejecución del contrato sindical ampare efectivamente las obligaciones directas y las estipuladas a favor de los afiliados partícipes.

Artículo 2.2.2.1.47. Sanciones. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto y normas que lo complementen dará lugar a la imposición de multas y sanciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y según lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Al evidenciarse desviación del objeto sindical, el Ministerio promoverá ante la jurisdicción ordinaria laboral, la disolución y cancelación del registro sindical.

Parágrafo 1º. Reincidencia. En caso de reincidencia de los terceros contratantes en conductas de intermediación, se aplicará en todo caso la multa máxima.

Parágrafo 2º. Facultad de prevención e inspección. Si adelantada la correspondiente investigación, el inspector de Trabajo concluye que el tercero incurrió en intermediación laboral ilegal o que concurren los presupuestos de hecho y de derecho para que se configure un contrato de trabajo realidad, así deberá advertirlo, sin perjuicio de las sanciones establecidas y de las facultades de la jurisdicción ordinaria laboral.

Parágrafo 3º. Responsabilidad de servidores públicos. Los servidores públicos que autoricen, suscriban o ejecuten contratos sindicales a través de los cuales se configure intermediación laboral ilegal, responderán disciplinariamente conforme a la ley. Para tal efecto, la autoridad administrativa del trabajo con funciones de inspección, vigilancia y control, dará traslado de los hallazgos a los entes de control competentes, a fin de que se aplique el régimen disciplinario vigente”.

Artículo 2º. Modificación del artículo 2.2.2.1.21. del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Modifíquese el artículo 2.2.2.1.21. del Decreto número 1072 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 2.2.2.1.21. Acreditación de requisitos previos y estudio técnico de talento humano. Para la celebración y validez de un contrato sindical, la organización sindical y la entidad o empresa contratante deberán acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- La existencia previa de la organización sindical con una antigüedad mínima de seis (6) meses de constitución antes de la firma del contrato.
- La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa, rama de actividad o al sector económico correspondiente con el cual se suscribe el vínculo.
- La autorización expresa y previa de la suscripción del contrato sindical mediante decisión de la asamblea general de afiliados.
- La demostración de la estructura y capacidad administrativa, técnica y financiera necesaria para la ejecución de los procesos contratados y el cumplimiento de las obligaciones legales.
- La obligatoriedad de un estudio técnico de justificación elaborado por la entidad o empresa contratante, en el que se justifique pormenorizadamente la necesidad de acudir a la figura del contrato sindical, demostrando la imposibilidad de realizar la vinculación directa, certificando la ausencia de capacidad instalada en la planta de personal actual para atender la labor y garantizando que la contratación no suple empleos de carácter permanente necesarios para el giro habitual de la organización o entidad.

Tratándose de entidades públicas del orden nacional, la elaboración de este estudio técnico deberá contar con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública”.

Artículo 3º. Modificación del artículo 2.2.2.1.28. del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. Modifíquese el artículo 2.2.2.1.28. del Decreto número 1072 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 2.2.2.1.28. Garantías mínimas del Reglamento del Contrato Sindical. El reglamento al que hace referencia el artículo 5 del Decreto número 1429 de 2010, además de ser aprobado por la asamblea de afiliados, deberá garantizar el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo y contener, como mínimo, las siguientes disposiciones protectoras:

- Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
- Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.

- 3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical.
- 4. Causales y procedimiento de retiro y reemplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.
- 5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.
- 6. Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.
- 7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.
- 8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.
- 9. Que las compensaciones reconocidas a los afiliados partícipes por la ejecución de la labor no sean en ningún caso inferiores a la proporción del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) según el tiempo de servicio prestado.
- 10. Que los límites y topes máximos de los descuentos por cuota sindical sean previamente establecidos en los estatutos de la organización sindical.
- 11. El establecimiento de un procedimiento disciplinario interno, de los afiliados partícipes del contrato sindical, que garantice los principios del debido proceso, doble instancia, inmediatez y garantías mínimas, tales como: dignidad, presunción de inocencia, *in dubio pro* disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in idem*. Este procedimiento deberá contener al menos estas etapas:
 - a) La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se le imputan las conductas posibles de sanción.
 - b) La formulación de los cargos imputados por escrito, donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
 - c) El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
 - d) La indicación de un término prudencial durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
 - e) El pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente.
 - f) La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
 - g) La posibilidad de que la persona investigada pueda controvertir en segunda instancia.
- 12. Política, protocolo y ruta para la denuncia, prevención, atención e investigación en casos de violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y discriminación que se presenten en ocasión de la ejecución del contrato sindical.
- 13. La relación detallada y la descripción técnica de los perfiles ocupacionales de los afiliados partícipes requeridos para la ejecución del contrato, acompañada de la discriminación pormenorizada de la estructura de sus respectivas compensaciones.
- 14. La estipulación de un acápite específico que consagre y garantice el reconocimiento de rubros compensatorios proporcionales equivalentes al descanso anual remunerado, a los beneficios semestrales y anuales, así como la liquidación estricta de los recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo de acuerdo con los mínimos derechos legales y constitucionales, de manera que el contrato sindical no sea utilizado para desconocer mínimos constitucionales, legales y prestacionales aplicables según la realidad de la prestación””.

Artículo 4°. *Modificación del artículo 2.2.2.1.30. del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.* Modifíquese el artículo 2.2.2.1.30. del Decreto número 1072 de 2015, el cual quedará así:

“Artículo 2.2.2.1.30. *Depósito del contrato sindical.* Uno de los ejemplares del contrato sindical con su correspondiente reglamento interno en el que se anexe la política, protocolo y ruta para la denuncia, prevención, atención e investigación en casos de violencias basadas en género, acoso laboral, acoso sexual y discriminación los cuales deben depositarse a más tardar quince (15) días después de su firma, ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo en donde este se suscriba o se vaya a ejecutar, anexando la caución a la que hace referencia el artículo 2.2.2.1.23. del presente decreto y la parte pertinente del acta de asamblea general donde conste la aprobación de la suscripción o renovación del contrato sindical, así como el reglamento de este. La dependencia respectiva expedirá las constancias de depósito del contrato sindical que se requieran.

Parágrafo. El acta de asamblea general donde se apruebe la suscripción o renovación del contrato sindical debe contener como mínimo: información relevante sobre el tiempo de ejecución y monto del contrato sindical, número de personas y cargos que ejecutarán

en el contrato sindical, información sobre los excedentes y sobre la autonomía técnica, administrativa y financiera que se tendrá para la ejecución del contrato sindical””.

Artículo 5°. *Plan de Formalización y Transición.* Las entidades del sector público, especialmente las Empresas Sociales del Estado (ESE), que a la fecha de expedición de este decreto cuenten con contratos sindicales vigentes para la prestación de actividades misionales permanentes, mantendrán la vigencia de dichos contratos hasta la fecha de su terminación, sin que sea posible su prórroga. Durante este periodo, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberán estructurar planes de formalización laboral y estudios técnicos para la ampliación de sus plantas de personal.

Artículo 6°. *Vigencia y derogatorias.* El presente decreto rige a partir de su publicación y adiciona los artículos 2.2.2.1.33 al 2.2.2.1.47 y modifica los artículos 2.2.2.1.21, 2.2.2.1.28 y 2.2.2.1.30 del Decreto número 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 26 de junio de 2026.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Salud y Protección Social,

Guillermo Alfonso Jaramillo Martínez.

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez.

La Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Mariela Barragán Beltrán.

MINISTERIO DE COMERCIO,
INDUSTRIA Y TURISMO

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 0635 DE 2026

(junio 26)

por el cual se designa un Consejero del Consejo Técnico de la Contaduría Pública.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, y en especial las conferidas en el numeral 13 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con el artículo 11 de la Ley 1314 de 2009 y el artículo 3° del Decreto número 691 de 2010,

CONSIDERANDO:

Que el párrafo del artículo 11 de la Ley 1314 de 2009 establece que por lo menos tres cuartas partes de los miembros del Consejo Técnico de la Contaduría Pública deberán ser contadores públicos que hayan ejercido con buen crédito su profesión. Todos los miembros del Consejo Técnico de la Contaduría Pública deberán demostrar conocimiento y experiencia de más de diez (10) años, en dos (2) o más de las siguientes áreas o especialidades: revisoría fiscal, investigación contable, docencia contable, contabilidad, regulación contable, aseguramiento, derecho tributario, finanzas, formulación y evaluación de proyectos de inversión o negocios nacionales e internacionales.

Que, además, en dicho párrafo del artículo 11, se facultó al Gobierno para determinar la conformación del Consejo Técnico de la Contaduría Pública. Para ello, garantizará que el grupo se componga de la mejor combinación posible de habilidades técnicas y de experiencia en las materias a las que hace referencia este artículo, así como en las realidades y perspectivas de los mercados, con el fin de obtener proyectos de normas de alta calidad y pertinencia.

Que con base en lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto número 691 de 2010, el Presidente de la República designará uno de los Miembros del Consejo Técnico de la Contaduría Pública.

Que mediante el Decreto número 082 del 24 de enero de 2022, se designó al doctor Jimmy Jay Bolaño Tarrá, identificado con la cédula de ciudadanía número 72172708 de Barranquilla, como miembro del Consejo Técnico de la Contaduría, por un periodo de cuatro (4) años, el cual venció el 26 de enero del año 2026.

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. *Designación.* Designar al doctor Fabio Orlando Tavera Oviedo, identificado con cédula de ciudadanía número 11297301 de Girardot, como Consejero del Consejo Técnico de la Contaduría Pública.

Artículo 2°. *Periodo.* El doctor Fabio Orlando Tavera Oviedo ejercerá sus funciones como miembro del Consejo Técnico de la Contaduría Pública por el periodo de cuatro (4) años, contado a partir de la fecha de su posesión.