

DECRETO 0234 DE 2026: SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES PARA EL SECTOR PRIVADO Y LOS TRABAJADORES OFICIALES

Mucho se ha discutido sobre los numerosos esfuerzos del Gobierno actual para la reglamentación de la negociación colectiva en niveles superiores al de empresa. Un primer intento se dio a través de la Reforma Laboral, que finalmente no incluyó ninguna de estas disposiciones en la Ley 2466 de 2025, así como en el Decreto 243 de 2024, que las incorporó en las negociaciones colectivas de empleados públicos.

Con la expedición del Decreto número 0234 de 2026, se consolida esta iniciativa al dictar disposiciones específicas sobre negociación colectiva unificada por niveles para las organizaciones sindicales del sector privado y los trabajadores oficiales. Veamos los aspectos clave de esta disposición.

¿Qué es la negociación por niveles?

Ninguno de los decretos expedidos hasta el momento por el Ministerio del Trabajo aporta una definición exacta de lo que se entiende por negociación colectiva por niveles. Por ello, es necesario acudir a las definiciones dadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que ha determinado que la negociación colectiva debería ser posible en todos los niveles (empresarial, sectorial, industrial, etc.).

En ese sentido, ha desarrollado el concepto de negociación colectiva multinivel, que “consiste en la negociación bipartita entre sindicatos y organizaciones empresariales a nivel sectorial y de empresa, según las normas de coordinación”.

En esa medida, desde los instrumentos normativos internacionales podemos afirmar que la negociación multinivel implica la participación de una pluralidad de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

¿Qué plantea el Decreto 0234 de 2026?

El decreto establece reglas particulares para la coordinación y ordenación del ejercicio de la negociación colectiva en niveles superiores al de empresa para el sector privado y los trabajadores oficiales, que podemos resumir de la siguiente manera:

- **Regla general:**

El decreto establece que, cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores dentro del mismo ámbito superior al de empresa, la negociación se desarrollará en una única mesa y con un único pliego de peticiones. Es decir, esta norma plantea este mecanismo de negociación como la regla general o preferente, determinando la base de las negociaciones en nivel de empresa.

- **Niveles de negociación:**

Se determina que la negociación colectiva en niveles superiores al de la empresa podrá desarrollarse en el nivel de grupo de empresas, rama o sector de actividad, o cualquier otro nivel superior al de empresa (por ejemplo, organizaciones de empleadores o gremios de empresas del sector).

- **Convenciones vigentes:**

La norma aclara de manera expresa que las convenciones colectivas en niveles superiores no derogan ni modifican las convenciones vigentes a nivel de empresa. No obstante, prevalecerán aquellas normas que establezcan condiciones más favorables, sin que ello habilite la acumulación de beneficios incompatibles ni la fragmentación de cláusulas. En principio no las

modifica, pero sí podría adicionar cláusulas que consagren condiciones más favorables para los trabajadores.

Partes de la negociación:

Harán parte de la negociación por niveles, por una parte, una o varias organizaciones de trabajadores representativas. En caso de que las organizaciones sindicales no logren un acuerdo, la conformación de la comisión negociadora será directamente proporcional al número de afiliados, sin que exceda de 20 integrantes a nivel sectorial o 15 en otro nivel de negociación. Se garantizará que las organizaciones minoritarias participen con, al menos, un representante.

Por otra parte, la comisión se conformará por uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores representativos de cada nivel.

- **Criterio de representatividad:**

El decreto plantea que, en caso de desacuerdo para conformar las respectivas comisiones, se deberán tener en cuenta los siguientes criterios de representatividad:

- La representatividad de los sindicatos para negociar se determina por el número de afiliados en el nivel respectivo.
- La representatividad de los empleadores se determinará con base en criterios objetivos, verificables y proporcionales, de acuerdo con:
 - i) cobertura empresarial: proporción de empleadores dentro del sector;
 - ii) cobertura laboral: número de personas trabajadoras vinculadas al empleador;
 - iii) incidencia económica y productiva de la empresa en el sector;
 - iv) estabilidad institucional: existencia legal mínima de 3 años;

v) participación en el diálogo social: intervención del empleador en espacios de diálogo social promovidos por el Ministerio del Trabajo o la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

- **Convenciones colectivas y efectos:**

Por medio de convenciones colectivas de niveles superiores a la empresa se podrá regular cualquier tema relativo a las condiciones de trabajo y empleo, conforme a los límites legales. Las convenciones colectivas de ámbito sectorial son de aplicación obligatoria para todos los empleadores, empresas, unidades productivas y trabajadores del nivel de negociación respectivo.

Estas convenciones colectivas de ámbito sectorial deberán incluir cláusulas de ordenación, coordinación y adaptabilidad que tengan como propósito evitar contradicciones entre los distintos niveles, fijar un piso mínimo de protección que no pueda ser modificado en niveles inferiores y establecer mecanismos de seguimiento y actualización.

Adicionalmente, estas convenciones colectivas deberán regirse por los principios de “progresividad y no regresividad” de los derechos laborales y las libertades sindicales. En realidad, este no es un principio que se encuentre consagrado expresamente en alguna norma constitucional o legal, sino que ha obedecido a un criterio interpretativo de las organizaciones sindicales.

Otros puntos para considerar

Además de la reglamentación relacionada con la negociación por niveles, se desarrollan las siguientes disposiciones:

- **Cuota por beneficio convencional:**

Los trabajadores no sindicalizados beneficiarios de la convención colectiva de trabajo en cada nivel deberán pagar, en favor del

sindicato o sindicatos titulares de la misma, una suma equivalente a la cuota ordinaria sindical, "sin que sea posible renunciar a dichos beneficios extralegales".

Esto implicaría la modificación de las reglas establecidas en los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de la reglamentación sobre cuotas sindicales prevista en los artículos 37, 38 y 39 del Decreto 2351 de 1965.

- **Información durante la negociación colectiva:**

A petición motivada, se establece que el empleador pondrá a disposición de la organización sindical información sobre la situación económica de la compañía cuando esta sea estrictamente necesaria para la negociación. Cuando dicha información llegue a comprometer secretos empresariales o datos protegidos, su entrega estará condicionada a un acuerdo de confidencialidad para uso exclusivo en la negociación.

- **Reglas aplicables para las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES):**

Se determina que el Ministerio del Trabajo facilitará mecanismos adecuados de consulta y representación para las MIPYMES. Adicionalmente, cuando en el sector de negociación exista una participación significativa de MIPYMES, la convención colectiva deberá prever cláusulas diferenciales.

¿Qué significa esto para la negociación colectiva?

A raíz de la publicación del decreto, han surgido diversos escenarios de discusión e inquietudes que abordaremos de la manera más clara posible en el presente escrito.

¿Siempre las negociaciones serán por niveles superiores al de empresa?

Si bien se establece como regla general, la expedición del decreto no impide que puedan desarrollarse negociaciones colectivas a nivel de empresa con cada sindicato de manera particular, como ocurre en la actualidad.

¿Afecta la validez de las convenciones colectivas actuales?

No. Las convenciones colectivas ya firmadas mantienen su vigencia y plena validez. No obstante, en caso de suscribirse un acuerdo multinivel que consagre mejores garantías laborales en favor de los trabajadores, estas se adicionarán a la convención colectiva que se hubiere suscrito con el sindicato o sindicatos de la empresa en aquellas cláusulas homogéneas.

Ejemplo:

Si la convención colectiva actual consagra una prima extralegal de 5 días y a nivel superior se determinan 10 días por el mismo concepto, los 5 días adicionales se sumarán al acuerdo suscrito a nivel de empresa.

¿Cómo debe interpretarse el principio de “progresividad y no regresividad”?

Este principio realmente no encuentra una fuente jurídica específica, sino que obedece al criterio interpretativo de las organizaciones sindicales en las negociaciones, según el cual no están dispuestas a disminuir los beneficios o cláusulas convencionales que se hubieren suscrito alguna vez. Por lo tanto, las negociaciones se abordan con la intención de mejorar o incrementar dichas cláusulas.

A nuestra consideración, ello pone en entredicho la facultad del empleador de denunciar la convención colectiva (artículo 479 del C.S.T.), pues se trataría de una interpretación que podría impedir a los empleadores solicitar la revisión o renegociación de cláusulas

convencionales cuando el contexto económico impida sostener algunas garantías.

Incluso podría limitar la posibilidad de que el empleador, en épocas de abundancia económica, ofrezca mejoras en salarios y beneficios extralegales, pues estos tendrían que mantenerse aun en situaciones de decrecimiento o detrimento financiero.

¿Todas las empresas de un mismo sector económico deben obedecer las cláusulas de las convenciones colectivas multinivel, aun si son MIPYMES y no tienen presencia de sindicatos?

Supuesto 1:

En caso de que la empresa cuente con trabajadores sindicalizados, será obligatorio aplicar la convención colectiva suscrita a nivel superior.

Supuesto 2:

En caso de que la empresa no cuente con trabajadores sindicalizados, pero pertenezca a una industria o sector en el que exista un acuerdo multinivel, deberá aplicarlo y, en consecuencia, descontar la cuota sindical a los trabajadores.

En todo caso, cuando se trate de sectores económicos con una participación mayoritaria de empleadores MIPYMES, la convención colectiva deberá incluir cláusulas o capítulos diferenciales que tengan en consideración las circunstancias particulares. Así mismo, se indica que deberán tener en cuenta la sostenibilidad empresarial, de manera que no desconozcan la libertad de empresa ni la sostenibilidad de las MIPYMES.

¿Qué otras implicaciones legales tienen estas disposiciones frente a los pactos colectivos?

En principio, si bien los pactos colectivos continúan siendo una figura legal y constitucional, al existir un acuerdo multinivel este adicionaría, en los

aspectos homogéneos, el pacto colectivo. En todo caso, implicaría la obligatoriedad del pago de cuotas sindicales en favor de los sindicatos del sector.

Es decir, el pacto colectivo tendría el mismo tratamiento que una convención colectiva a nivel de empresa.

¿El Decreto puede ser demandado?

Sí. Los decretos expedidos, si bien gozan de presunción de legalidad, pueden ser demandados ante el Consejo de Estado, que ejerce el control de legalidad sobre los mismos.



Por: Sofia Carbonell

scarbonell@scolalegal.com



Por: Fabrizio Gasca

fgasca@scolalegal.com