Función Pública

Decreto 234 de 2026 Ministerio de Trabajo

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

MINISTERIO DEL TRABAJO

DECRETO 0234 DE 2026

(6 MAR)

Por el cual se subroga el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo y se dictan disposiciones sobre negociación colectiva unificada por niveles, con las organizaciones de trabajadores del sector privado, las y los trabajadores oficiales

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA DELEGATARIO DE FUNCIONES PRESIDENCIALES MEDIANTE DECRETO 204 DE 4 DE MARZO DE 2026

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en particular las conferidas en el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y en desarrollo de los artículos 374 numeral 2, 432, 433, 434, 467 y 468 del Código Sustantivo del Trabajo y las Leyes 27 de 1976 y 524 de 1999 aprobatorias de los Convenios 98 y 154 de la OIT respectivamente, y

CONSIDERANDO

Que los artículos 55 y 56 de la Constitución Política garantizan el derecho de negociación colectiva y ordenan al Estado promover la concertación y los demás medias de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo; y, el artículo 39 reconoce la libertad de asociación sindical como presupuesto para el ejercicio efectivo de dicho derecho, lo cual hace necesario adoptar medidas que organicen y coordinen la negociación colectiva en condiciones de representatividad y eficacia.

Que los artículos 53 y 93 de la Constitución Política disponen que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados integran el orden interno y orientan los principios mínimos fundamentales del trabajo, en particular favorabilidad, igualdad y progresividad, por lo cual el marco reglamentario debe armonizarse con tales obligaciones para fomentar y facilitar la negociación colectiva en sus distintos niveles.

Que el Convenio 98 de la OIT sobre "El Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", ratificado por Colombia mediante la Ley 27 de 1976, señala en su artículo 4° que "deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuanto ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por media de contratos colectivos, las condiciones de empleo".

Que el Convenio 154 de la OIT, ratificado por Colombia mediante Ley 524 de 1999, establece en su artículo 5° que "se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva", entre las que se encuentra "(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores ya todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente convenio" y "d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas”

Que la Recomendación 163 de la OIT, sobre la negociación colectiva, como norma internacional del trabaja, constituye una directriz para orientar la política y acciones nacionales y establece dentro de las Medias para Fomentar la Negociación Colectiva, que "(1) En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional. (2) En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos".

Que las articulas 374 numeral 2, 432, 433 y 434 del Código Sustantiva del Trabaja regulan, respectivamente, la presentación del pliega de peticiones por parte de las organizaciones sindicales, la iniciación y tramite de la negociación colectiva, la obligación de recibir y atender a las delegadas y el desarrolla de la etapa de arreglo directo, de modo que establecen el marco legal procedimental que el Gobierno Nacional puede ordenar y coordinar reglamentariamente para asegurar la efectividad de la negociación colectiva cuando concurren varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores, sin alterar las etapas ni los términos fijados por la ley.

Que el articula 467 del Código Sustantiva del Trabajo define la convención colectiva de trabaja como el acuerdo que se celebra "entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores"; y, que el artículo 468 del mismo estatuto dispone que en la convención "se establecerán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda", lo cual viabiliza jurídicamente la negociación en distintos niveles y soporta la actualización del régimen reglamentaria en materia de unidad de pliego, mesa y convención, desarrollando el marco legal vigente.

Que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a señalada respecta de Colombia que: "la Comisión lamenta observar que, a pesar del nivel muy bajo de la cobertura de la negociación colectiva en el sector privado, el Gobierno no indica haber tornado nuevas medidas o iniciativas específicas para remediar esta situación. La Comisión observa especialmente con preocupación la ausencia de acciones tendientes a facilitar la negociación en niveles superiores al de la empresa en un contexto en el cual: i) la negociación colectiva sectorial, a diferencia de la negociación de empresa, no dispone de un marco legislativo específico (con la excepción de las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo que se refieren a la posible extensión de las convenciones colectivas) y es casi inexistente en la práctica (con la excepción del sector del banano en Urabá), y ii) los trabajadores de pequeñas empresas podrían tener un acceso difícil a la negociación colectiva de empresa al no disponer de sindicatos de empresa cuya creación requiere un mínimo de 25 afiliados. (. ..) Recordando nuevamente que, en virtud del artículo 4 del Convenio, la negociación colectiva debería ser posible en todos los niveles y ser promovida de una manera adecuada a las condiciones nacionales y que, según el artículo 5, 2), d) del Convenio núm. 154, ratificado por Colombia".

Que en la Opinión Consultiva OC-27I21, la Corte interamericana de Derechos Humanas sostuvo que las sistemas de negociación colectiva basados en criterios de representatividad pueden ser compatibles con la libertad sindical, siempre que se garantice a las organizaciones minoritarias la posibilidad de actuar como portavoces de sus afiliados y representarlos en reclamaciones individuales, de modo que la regulación interna puede asignar funciones diferenciadas a las organizaciones más representativas sin desconocer la libertad sindical.

Que la Corte Constitucional en sentencia C - 009 de 1994 ha considerado que el derecho de negociación colectiva "es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a esta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un piano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social'".

Que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló en la sentencia SL3127 de 2023 que: "(...) La atomización sindical producto de la creación de múltiples organizaciones sindicales y la ejecución de varias y diversas negociaciones colectivas en una sola empresa, en la práctica ha evidenciado resultados negativos que terminan socavando la libertad sindical, pues generan condiciones de trabajo inequitativas y

desiguales, exacerba la debilidad de los trabajadores frente al empresario y mengua las posibilidades de resolver directamente o por autocomposición el conflicto colectivo de intereses. (...) La Corte ha defendido que la unidad sindical y de negociación podría permitir una concertación más solidaria y equitativa de las condiciones de trabajo de cara a las variaciones del mercado, los cambios tecnológicos y las crisis económicas que hoy son una realidad innegable, de modo que requieren actores sindicales con estructuras fuertes, amplia representatividad y poder de negociación. En general, la Corte ha considerado que la unidad sindical y de negociación colectiva genera «las condiciones necesarias para fomentar procesos de dialogo social más racionales y eficientes, con negociaciones colectivas armónicas y concertadas»". (CSJ SL703-2017).

Que la sentencia C - 063 de 2008 declaró la inconstitucionalidad de la norma que permitía el derecho a la negociación colectiva exclusivamente a la organización sindical mayoritaria y se pronunció: "La Corte (. ..) considera que la exclusión del ordenamiento jurídico de la norma acusada no habría de conducir a la atomización de las negociaciones y al desmedro de la seguridad jurídica de las relaciones laborales, ya que no se trataría de multiplicar las negociaciones y las convenciones en función del número de sindicatos coexistentes, sino de asegurar la participación directa de cada uno de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo".

Que, el derecho colectivo del trabajo ha venido transformándose, actualizándose y modernizándose en las últimas tiempos, nutriéndose con normas internacionales del trabajo que han sido adoptadas por la jurisprudencia y que reconocen los derechos de asociación y de negociación colectiva como derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que es necesario que se definan criterios de orden legal y reglamentario dirigidos a desarrollar la negociación colectiva unificada y en más niveles, como un mecanismo imprescindible para organizar los procesos de negociación colectiva en el sector privado.

Que, no obstante lo anterior, el ordenamiento jurídico interno mantiene vigente el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, el cual establece que las personas trabajadoras no sindicalizadas que se beneficien de una convención colectiva de trabajo deben asumir una contribución económica a favor del sindicato titular equivalente a la cuota ordinaria de sus afiliados, disposición que ha sido entendida por la jurisprudencia como una obligación legal directa y automática. En consecuencia, la adecuación integral de dicho régimen legal a los estándares desarrollados por los órganos de control de la OIT en materia de libertad sindical negativa corresponde al legislador y no puede ser realizada vía reglamentaria, razón por la cual el presente decreto se limita a desarrollar la negociación colectiva unificada por niveles sin alterar el contenido normativo del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, dejando a salvo la competencia del Congreso de la República para evaluar y adoptar, en su caso, las reformas legislativas que estime pertinentes.

Que, el presente decreto desarrolla la negociación colectiva unificada, como un mecanismo imprescindible para organizar los procesos de negociación colectiva en el sector privado y en el sector publico frente a los trabajadores oficiales, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que dispone "se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley".

Que, en virtud de lo anterior, es necesario subderogar el Capítulo 7 del Libro 2, Título 2 del Decreto 1072 de 2015, con el fin de actualizar y armonizar su contenido con los estándares internacionales en materia de negociación colectiva y con las necesidades de organización y coordinación entre niveles, dado que la regulación vigente resulta insuficiente para garantizar la unidad de pliego, de comisión y de convención en escenarios de coexistencia sindical o de negociación involucrando a múltiples empleadores.

Que se hace necesario para cumplir la Constitución del Trabajo y los compromisos internacionales tanto como con la OIT como con la OCDE ampliar a distintos niveles la negociación colectiva para garantizar la democracia, el derecho a participar en las decisiones que les afectan a los trabajadores y trabajadoras y combatir la desigualdad económica y social, al tiempo en que se organizan los procesos de negociación colectiva en el sector privado y se reducen los tiempos y los costos administrativos derivados de negociaciones colectivas confusas y que pueden extenderse a lo largo del tiempo, lo que incidirá de manera favorable en la paz social, en la disminución de la conflictividad, en la des judicialización de los conflictos y en consecuencia, en la productividad de la empresas.

Que, con el fin de garantizar que la negociación colectiva sectorial y multinivel sea compatible con la estructura empresarial del país y con la especial situación de las micro, pequeñas y medianas empresas, se incorporan cláusulas de adaptabilidad y diferenciación, conforme a lo sugerido por el Convenio 154 y la Recomendación 163 de la OIT, para asegurar que las medidas adoptadas sean adecuadas a las condiciones nacionales.

Que la modernización del marco reglamentario exige incorporar mecanismos de articulación entre la negociación colectiva de empresa, de grupos de empresas o sectorial, a fin de asegurar la coherencia normativa y promover escenarios de dialogo social más eficientes, conforme a los parámetros del Convenio 154 de la OIT.

Que, con el propósito de preservar la coherencia del ordenamiento jurídico y evitar confusión normativa, se precisa que lo dispuesto en el presente decreto no regula la negociación colectiva de los empleados públicos, materia que se encuentra desarrollada en el Capítulo 4 del mismo Título y fue actualizada mediante el Decreto 243 de 2024.

Que, en atención a las observaciones recibidas durante el proceso de participación ciudadana, se precisa que la representatividad constituye 1.m criterio legitimo para ordenar la negociación colectiva, conforme a los estándares fijados por la Corte interamericana de Derechos Humanos, la Corte Suprema de Justicia y la Comisión de Expertos de la OIT, asegurando simultáneamente la participación de los sindicatos minoritarios en la conexión negociadora unificada.

Que, en cumplimiento de los principios de publicidad, participación ciudadana y transparencia, el proyecto de decreto fue publicado el día veintidós (22) de agosto de 2025 en el Sistema Único de Consulta Pública - SUCOP, para efectos de recibir comentarios y observaciones de la ciudadanía y de los grupos de interés, los cuales fueron recaudados y analizados por esta Cartera en el marco del proceso de mejora regulatoria.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. SUBROGACIÓN DE UN CAPÍTULO DEL DECRETO 1072 DE 2015. Subróguese el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el cual quedara así:

"Capítulo VII

NEGOCIACION COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES

ARTÍCULO 2.2.2.7.1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Este Capítulo tiene por objeto establecer reglas de coordinación y ordenación para el ejercicio de la negociación colectiva en los niveles superiores al de empresa, aplicables al sector privado y a los trabajadores oficiales, con sujeción a los principios de representatividad, buena fe, favorabilidad, progresividad y autocomposición, y sin alterar las etapas y términos previstos en la ley.

PARÁGRAFO. Como regla general, cuando concurran varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores dentro del mismo ámbito superior a la empresa, la negociación se desarrollará en una única mesa y con un único pliego, con integración proporcional de la representación para la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo en cada nivel y con cláusulas de adaptabilidad que acuerden las partes.

ARTÍCULO 2.2.2.7.2. NIVELES DE NEGOCIACIÓN, COORDINACIÓN INTER NIVELES Y CLÁUSULAS DE ADAPTABILIDAD. La negociación colectiva en los niveles superiores al de empresa podrá desarrollarse en el nivel de grupo de empresas, rama o sector de actividad o cualquier otro nivel superior al de empresa que acuerden las partes conforme a su representatividad.

Las convenciones de ámbito sectorial deberán incluir cláusulas de ordenación, coordinación y adaptabilidad, destinadas a: (i) evitar contradicciones entre los distintos niveles; (ii) fijar un piso mínimo de protección aplicable a los convenios de nivel inferior; y (iii) prever

mecanismos de seguimiento y actualización.

PARÁGRAFO 1. Los convenios de nivel empresa no podrán en ningún caso disminuir el piso mínimo de protección definido en la convención de ámbito sectorial. Únicamente podrán pactarse cláusulas de adaptabilidad cuando la convención de nivel superior las prevea de manera expresa y taxativa, indicando (i) materias estrictamente operativas o instrumentales susceptibles de ajuste; (ii) limites materiales que preserven íntegramente el piso mínimo; (iii) el procedimiento y la motivación requeridos; y {iv) el mecanismo paritario de verificación y seguimiento. En todo caso, las adaptaciones deberán observar los principios de favorabilidad, progresividad y no regresividad y no podrán traducirse en una reducción de los niveles de protección pactados en la convención de ámbito superior.

PARÁGRAFO 2. La suscripción de convenciones colectivas en niveles superiores no deroga ni modifica las convenciones vigentes de nivel empresa. No obstante, en aplicación del principio de favorabilidad y de las cláusulas de ordenación y coordinación previstas en la convención de nivel superior, prevalecerán respecto de las materias homogéneas en las que establezcan condiciones más favorables, las cuales se aplicarán de manera integral y armónica, sin que ello habilite la acumulación de beneficios incompatibles ni la fragmentación de cláusulas. La determinación de la mayor favorabilidad se realizará con criterios objetivos y mediante seguimiento, conforme a lo previsto en la convención de ámbito superior. En todo caso, se respetarán el piso mínimo sectorial y los principios de progresividad y no regresividad.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, las convenciones colectivas de trabajo deben respetar el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales y las libertades sindicales.

ARTÍCULO 2.2.2.7.3. FOMENTO DE NEGOCIACIONES BAJO EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE. Las partes tienen el deber de desarrollar negociaciones de buena fe, conforme las siguientes obligaciones:

Instalar y sostener negociaciones genuinas y constructivas, celebrando reuniones conforme al cronograma y en horarios razonables acordados.

Designar representantes con facultades suficientes para deliberar y adoptar acuerdos.

Examinar de buena fe las propuestas de la otra parte y fundamentar las objeciones cuando así se solicite.

Responder oportunamente a las propuestas conforme al cronograma ya los mecanismos acordados.

intercambiar la información pertinente y necesaria para la negociación, garantizando las reservas legales.

Abstenerse de dilaciones injustificadas y de cualquier maniobra obstruccionista.

Gestionar el calendario de la etapa de arreglo directo para abordar la totalidad de las temas.

Respetar y cumplir los compromisos asumidos y aplicar las acuerdos y la convención colectiva una vez suscritos.

Conformar y participar en una comisión paritaria de interpretación y seguimiento de la convención colectiva, según lo que en ella se prevea.

PARÁGRAFO. Lo dispuesto en este artículo no altera las etapas ni las términos previstos en la ley para la negociación colectiva.

ARTÍCULO 2.2.2.7.4. FOMENTO DE NEGOCIACIONES FUNDAMENTADAS E INFORMADAS. Se deberá facilitar el intercambio de información pertinente, necesaria y proporcional para negociar con conocimiento de causa y entablar una discusión fundada con sujeción a las reservas legales aplicables. Con este objeto:

A petición motivada, el empleador pondrá a disposición información agregada o anonimizada, cuando sea del caso, sobre la situación económica, de requerirse, de la empresa en su conjunto, en la medida estrictamente necesaria para la negociación. Cuando la divulgación pueda perjudicar intereses estratégicos o comprometer secretes empresariales o datos protegidos, su entrega quedara condicionada a acuerdo de confidencialidad, uso exclusivo para la negociación y limitaciones de copia y difusión. La negativa total o parcial deberá ser motivada por escrito.

Las autoridades competentes pondrán a disposición de las partes, por medias públicos y de acceso abierto, la información estadística y documentos que obren en su poder sobre la situación ·económica y social del país, la rama o sector de actividad, la región o el grupo empresarial, en lo no sometido a reserva legal.

PARÁGRAFO 1. La información se entregará en formato razonable dentro de los plazos acordados en el cronograma de negociación, sin que ello altere las etapas ni términos previstos en la ley.

PARÁGRAFO 2. Las diferencias sobre alcance, pertinencia o confidencialidad de la información serán conocidas por una comisión paritaria, sin suspender los términos legales del arreglo directo.

ARTÍCULO 2.2.2.7.5. PARTES EN LA NEGOCIACIÓN. Son partes en la negociación colectiva en los niveles superiores a la empresa:

Por un lado, una o varias organizaciones de trabajadores representativas. Cuando exista pluralidad de organizaciones sindicales legitimadas para negociar en el mismo nivel o unidad de negociación superiores a la empresa, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de peticiones, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de comisiones negociadoras y asesoras.

De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión negociadora de los trabajadores será directamente proporcional al número de afiliados, sin que dicha comisión exceda de veinte (20) si se tratare del nivel sectorial, o de quince (15) en otro nivel de negociación, salvo que una convención colectiva de trabajo vigente al momento de expedición de esta norma disponga alga más favorable. En todo caso, se garantizará que las organizaciones minoritarias participen con al menos un representante que elijan entre todas ellas para integrar la comisión negociadora, si en razón al número de afiliados no tuvieren más.

La comisión negociadora podrá contar con tres asesores de las federaciones y confederaciones sindicales directamente proporcional al número de afiliados.

Por el otro, uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores representativos del respectivo nivel.

Basado en el respeto de la libertad empresarial y de conformación del gremio de empresarios, estos cuentan con la libertad de conformarse de la manera que consideren más pertinente para establecer su representación en la mesa de negociación sectorial o multinivel. No obstante, en caso de desacuerdos, se tendrán en cuenta los criterios de representatividad que se fijan en el presente decreto.

En las negociaciones de ámbito sectorial, el pliego deberá ser entregado por la organización u organizaciones sindicales legitimadas, a los empleadores más representativos con presencia en el respecto nivel o a la organización patronal que les represente.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio de Trabajo es la autoridad competente para validar la información que permita corroborar la representatividad de las organizaciones sindicales y de empleadores convocadas, con base en los criterios objetivos, transparentes y previamente definidos, garantizando la imparcialidad del procedimiento y la participación equitativa de las partes. En ese sentido, apoyara la convocatoria de las organizaciones sindicales y de empleadores para la conformación de la mesa de negociación, instruirá a las partes en sus obligaciones y derechos, así como dispondrá de información y metodologías que puedan ser usadas durante el proceso.

PARÁGRAFO 2. En caso de no existir acuerdo sobre el contenido del pliego unificado, la comisión negociadora sindical elaborara una matriz de compatibilización donde integrara propuestas coincidentes, priorizara las divergentes mediante mayoría calificada definida en el acta de

instalación, depurara redundancias y agregara las peticiones de las organizaciones minoritarias.

PARÁGRAFO 3. Si varios sindicatos que concurran en el mismo nivel de negociación, en razón al número de afiliados de cada uno, no pudiere contar con representantes en la comisión negociadora, podrán coaligarse para que, sumado el número de sus afiliados, tuvieren el derecho a un mayor número de integrantes de la comisión negociadora.

ARTÍCULO 2.2.2.7.6. CRITERIOS DE REPRESENTATIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, EMPLEADORES Y ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES. En caso de desacuerdos entre las organizaciones sindicales, empleadores y organizaciones de empleadores para conformar las respectivas comisiones negociadoras, estos deberán ser resueltos de conformidad con los siguientes criterios de representatividad.

La representatividad de los sindicatos para negociar se determina por el número de afiliados en el nivel respectivo.

La prueba de la calidad de afiliado o afiliada a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en los artículos 2.2.2.3.1 a 2.2.2.3.4. del Decreto 1072 de 2015, Único del Sector Trabajo.

La representatividad de los empleadores, organizaciones de empleadores y de las empresas para efectos de la negociación colectiva por niveles se determinará con base en criterios objetivos, verificables y proporcionales, conforme a los siguientes parámetros:

a) Cobertura empresarial: Se tendrá en cuenta la proporción de empleadores afiliados o representados dentro del sector o rama de actividad económica correspondiente, la cual será identificada conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), de manera que la organización acredite una presencia sustancial y verificable en el universo de empleadores formalmente registrados ante el Registro Único Empresarial y Social (RUES).

Cuando la representación sea ejercida por asociaciones intergremiales, estas deberán demostrar la afiliación efectiva de los gremios o empresas que integren el respectivo sector CIIU.

b) Cobertura laboral: Se valorará el número estimado de personas trabajadoras vinculadas a las empresas afiliadas o representadas, en relación con el total de trabajadores del sector o rama de actividad definida según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) que conste en el RUES.

c) incidencia económica y productiva: Se considerará la participación de las empresas afiliadas o representadas en la actividad económica del respectivo sector, con base en información verificable proveniente de fuentes oficiales o de autoridad competente.

d) Estabilidad institucional: Existencia legal mínima de tres (3) anos, con cumplimiento de las obligaciones formales, tributarles y laborales exigidas por la normativa' vigente.

e) Participación en el dialogo social: Se apreciará la intervención documentada y continua de la organización en instancias o mecanismos de dialogo social y concertación promovidos por el Ministerio del Trabajo o por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

PARÁGRAFO. En todo caso, la aplicación de los criterios de representatividad de las empresas, empleadores y organizaciones de empleadores se hará de manera subsidiaria y atendiendo a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y el respeto de la libertad de conformación de la comisión negociadora.

ARTÍCULO 2.2.2.7.7. CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. Las partes gozan de libertad de regular mediante convenciones colectivas de niveles superiores a la empresa, cualquier tema relativo a las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre ellas, dentro de los límites legales. En ningún caso podrán pactarse cláusulas discriminatorias, ni disposiciones que desconozcan la libertad sindical, el fuero sindical u otros derechos fundamentales, ni que contraríen el piso mínima de protección fijado por la ley o por una convención colectiva de ámbito superior aplicable.

PARÁGRAFO. Las partes en la negociación colectiva podrán suscribir convenciones, Capítulos o incorporar normas especiales para las micro, pequeñas o medianas empresas, que atiendan sus realidades sociales y económicas. Para tal fin, pueden también incorporar cláusulas de adaptabilidad.

ARTÍCULO 2.2.2.7.8. EFECTOS. Las convenciones colectivas de ámbito sectorial son de aplicación obligatoria para todos los empleadores, empresas, unidades. productivas y trabajadores del nivel de negociación respectivo. Los acuerdos pluri individuales o plurisubjetivos, solo podrán suscribirse en ausencia de organizaciones sindicales en el sector o nivel.

PARÁGRAFO. No podrán celebrarse acuerdos cuya finalidad o efecto sea desconocer, neutralizar o eludir la convención colectiva del nivel inferior aplicable, o afectar la libertad sindical.

ARTÍCULO 2.2.2.7.9. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. En aplicación del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizadas beneficiarias 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 con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos sin que sea posible renunciar a dichos beneficios extralegales.

ARTÍCULO 2.2.2.7.10. REGLAS DE REPRESENTACIÓN Y ADAPTABILIDAD PARA LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (MIPYMES). Con el propósito de garantizar que la negociación colectiva en niveles superiores a la empresa sea compatible con la estructura empresarial del país y reconozca las realidades económicas y productivas de las MIPYMES, se propenderá por su representación o participación, en la aplicación de las convenciones colectivas se regirá por las siguientes reglas:

Garantía de representación y participación:El Ministerio del Trabajo facilitara mecanismos adecuados de consulta y representación para las MIPYMES, pudiendo valerse de asociaciones gremiales o cámaras de comercio. Esto asegurara que sus particularidades sean consideradas desde la formulación del pliego de peticiones hasta la discusión de las cláusulas convencionales.

Cláusulas de adaptabilidad y gradualidad:Cuando en el sector de negociación exista una participación significativa de MIPYMES, la convención colectiva deberá prever obligatoriamente Capítulos o regímenes diferenciales. Estos incluirán plazos de implementación gradual o escalonada, topes máximos de incidencia económica razonable en función de la masa salarial, y mecanismos de sustitución por beneficios equivalentes, especialmente para obligaciones o beneficios extralegales de alto impacto económico.

Sostenibilidad empresarial:La convención colectiva no podrá imponer obligaciones económicas que, por su desproporción manifiesta, comprometan la sostenibilidad financiera de las MIPYMES o desconozcan la libertad de empresa. Las partes deberán dejar constancia motivada en la convención sobre las medidas adoptadas para evitar este impacto desproporcionado.

Protección del piso mínimo:La aplicación de estas cláusulas de adaptabilidad y diferenciación no implicará, en ningún caso, la exclusión general de las MIPYMES del ámbito de protección de la negociación colectiva, ni podrá utilizarse para reducir el piso mínimo de derechos laborales fijado por la Constitución, la ley y los convenios internacionales del trabajo.

ARTÍCULO 2.2.2.7.11. NORMA GENERAL. Los demás aspectos de los conflictos colectivos de trabajo, no estipulados de manera especial en el presente Capítulo, se rigen por las disposiciones establecidas en el Título II y Capítulo I del Título Ill, Parte Segunda, del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 2°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente Decreto rige a partir de su publicación.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 6 días del mes de Marzo de 2026

EL MINISTRO DEL TRABAJO,

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

Fecha y hora de creación: 2026-03-18 16:46:23