Villavicencio, Meta - 24 de marzo de 2026

Doctora
MARÍA INÉS VARGAS VELÁSQUEZ
T.A. TALENTO HUMANO
CONCEJO MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO
E. S. D.

ASUNTO: CONCEPTO SOBRE LA APLICABILIDAD DEL DECRETO 234 DE 2026 EN LA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA.

REFERENCIA: SOLICITUD DE ACLARACIÓN TÉCNICA DEL 18 DE MARZO DE 2026.

Cordial saludo,

En atención a su comunicación recibida el pasado 18 de marzo de 2026, mediante la cual solicita claridad sobre el alcance del Decreto 234 de 2026 expedido por el Ministerio del Trabajo y su incidencia en los procesos de liquidación de haberes de los servidores de esta Corporación, me permito informarle que se ha realizado el análisis jurídico correspondiente, el estudio integra las disposiciones del decreto mencionado y los procedimientos internos de gestión de talento humano vigentes en el Concejo Municipal de Villavicencio.

El Decreto 234 de 2026 tiene como objeto principal subrogar el Capítulo 7 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, con el fin de dictar disposiciones sobre la *"negociación colectiva unificada por niveles"*. Según lo establecido en su artículo 2.2.2.7.1, **esta normativa es aplicable exclusivamente a las organizaciones de trabajadores del *"sector privado"* y a las y los *"trabajadores oficiales".*** Es imperativo señalar que el propio decreto, en su sección de considerandos y técnica reglamentaria, precisa que lo allí dispuesto 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.

Dado que la estructura orgánica de este Concejo Municipal se rige por principios de derecho público y la mayoría de su planta está conformada por empleados públicos conforme a la clasificación constitucional, el alcance de esta norma es restringido para nuestra institución. En consecuencia, **cualquier trámite administrativo derivado de este decreto debe identificar primero si el destinatario ostenta la calidad de trabajador oficial, pues para el régimen de empleados públicos rigen condiciones diferenciadas en materia de asociación y beneficios.**

Respecto a la inquietud sobre los aportes, el artículo 2.2.2.7.9 del decreto en mención establece que, en aplicación del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de una convención colectiva de trabajo *"deberán pagar en favor del sindicato o sindicatos titulares de la misma, una suma equivalente a la cuota ordinaria"*. Esta disposición se fundamenta en la libertad sindical y el principio de justicia en las relaciones laborales, buscando que quienes disfrutan de beneficios extralegales contribuyan al sostenimiento de la organización que los obtuvo.

No obstante, es fundamental advertir que el texto normativo utiliza la expresión ***"deberán pagar",*** **lo cual impone una obligación de cargo del trabajador beneficiario mas no otorga una facultad automática a la entidad empleadora para realizar el descuento sin el cumplimiento de los requisitos legales de protección al salario.** La jurisprudencia y la normativa interna de esta Corporación han sido claras en que el salario goza de una protección especial, y cualquier deducción debe estar soportada en un mandato legal expreso o en la voluntad manifiesta del servidor.

En el marco de la gestión administrativa que lidera la Secretaría General para el cumplimiento de la misión institucional, se debe observar estrictamente el "Procedimiento de elaboración de nómina" código PD-GESTHU-02. Este manual define que el pago de nómina se realiza procesando las novedades autorizadas y que los mecanismos de recaudo o descuentos, tales como las "libranzas", exigen que el deudor autorice a su entidad empleadora a realizar el descuento respectivo.

Por lo tanto, **bajo ninguna circunstancia el área de nómina de la Corporación podrá retener o descontar pago alguno de los funcionarios públicos si no cuenta con una autorización escrita y directa del servidor, o en su defecto, una orden judicial competente.** El Decreto 234 de 2026 insta al cumplimiento de una obligación económica por parte del trabajador beneficiario de la convención, pero no habilita a la administración para proceder con descuentos directos o por derecha. **Para que el Concejo Municipal actúe como agente de retención de dicha cuota sindical, Talento Humano debe verificar la existencia de la autorización expresa del funcionario, garantizando así la seguridad jurídica del proceso de liquidación y evitando posibles reclamaciones por retención indebida de salarios.**

En conclusión, la aplicación del Decreto 234 de 2026 en el Concejo Municipal de Villavicencio frente a la liquidación de nómina de los funcionarios se limita a la existencia de trabajadores oficiales que se acojan a beneficios convencionales, y siempre bajo la condición de contar con la autorización previa del trabajador para cualquier descuento, siguiendo el rigor procedimental de nuestra base de gestión interna.

Atentamente,

JOHAN ALFREDO TRUJILLO ESTERLING
CC. 1.121.933.891 de Villavicencio
T.P. 326.839 del C.S.J
abogados@trujillosterling.com
Cel. 324 4434519 – 350 2696833
Calle 26C # 37-38, Barrio 7 de agosto.
Edificio Hospital Para Todos, antiguo Llano 7 Días.
Villavicencio, Meta – Colombia