



DECRETO 234 DEL
2026

NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
UNIFICADA POR
NIVELES

DERECHO LABORAL



POSSE | HERRERA | RUIZ

DECRETO 234 DEL 2026:

NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES



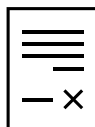
Objeto: Establecer reglas para el ejercicio de la negociación colectiva en los niveles superiores al de empresa, según principios de representatividad, buena fe, favorabilidad, progresividad y autocomposición.



Características de la negociación unificada por niveles:

- a) Unidad: Cuando concurren varios sindicatos o empleadores, se deberá negociar con unidad de pliego y mesa, proporcionalmente integradas entre todos los actores.
- b) Dimensión: Podrá celebrarse a nivel de grupo de empresas, rama o sector de actividad o cualquier otro nivel superior al de empresa acordado por las partes.
- c) Adaptabilidad: Las convenciones sectoriales deben incluir cláusulas que eviten contradicciones entre los distintos niveles, fijar un piso mínimo de protección aplicable a los convenios de nivel inferior y prever mecanismos de seguimiento y actualización.

- d) Interconvencionalidad: Las convenciones de nivel empresa no podrán disminuir los mínimos definidos en la convención superior, pero podrán pactarse cláusulas de adaptabilidad cuando esta última las prevea de manera expresa y taxativa, indicando en que aspectos pueden implementarse. En todo caso no podrán reducirse los niveles de protección pactados en la convención de ámbito superior.
- e) Vigencia: La convención de nivel superior no deroga la de nivel inferior, pero aplicarán las disposiciones más favorables sin lugar a aplicación fragmentada ni acumulación de beneficios.



Obligaciones relevantes de las partes en materia negocial:

- Negociar genuina y constructivamente, celebrando reuniones conforme al cronograma y en horarios razonables acordados.
- Designar representantes con facultades suficientes para deliberar y adoptar acuerdos.



DECRETO 234 DEL 2026: NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES

- Examinar de buena fe las propuestas y fundamentar las objeciones.
- Intercambiar la información pertinente y necesaria para la negociación, garantizando las reservas legales.
- Respetar y cumplir los compromisos asumidos y aplicar la convención colectiva una vez suscrita.
- Conformar y participar en una comisión paritaria de interpretación y seguimiento de la convención colectiva, según lo que en ella se prevea.

- b) Uno o varios empleadores o asociaciones representativas del nivel, conformadas según su propia determinación, y participación proporcional en caso de no haber acuerdo.

Los sindicatos pequeños pueden colegiarse para ganar participación en la comisión.

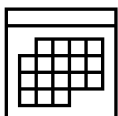


Criterios de representatividad para negociar:

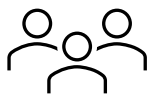
- a) La representatividad de los sindicatos se da por el número de afiliados en el nivel.
- b) La representatividad de los empleadores se da por:

- i. Cobertura empresarial: Proporción de empleadores representados dentro del sector o rama de actividad.

- ii. Cobertura laboral: Estimado de trabajadores vinculados a las empresas representadas, según el total de trabajadores del sector o rama de actividad.



Etapas y términos vigentes: El decreto no modifica las etapas o términos de la negociación vigentes en el Código Sustantivo del Trabajo.



Partes en la negociación:

- a) Una o más organizaciones de trabajadores, que deberán definir su representación, o que participan en proporción según los afiliados a falta de acuerdo, garantizando la participación de sindicatos minoritarios.



DECRETO 234 DEL 2026: NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES

iii. Incidencia económica productiva:

Participación de las empresas representadas en la actividad económica del respectivo sector.

iv. Estabilidad institucional:

Existencia legal mínima de tres (3) años, y cumplimiento de obligaciones formales, tributarias y laborales.

v. Participación en diálogo social:

Historial de intervención en instancias de diálogo social promovidos por el Ministerio del Trabajo o la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Estos criterios son subsidiarios y solo aplicarán si no hay acuerdo entre empleadores o asociaciones.

Cláusulas prohibidas: No pueden pactarse cláusulas:

a) Discriminatorias.

b) Que desconozcan la libertad sindical, el fuero sindical u otros derechos fundamentales.

c) Que contraríen el piso mínimo de protección fijado por la ley o por una convención colectiva de ámbito superior aplicable.



Efectos de las convenciones:

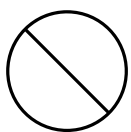
- La aplicación es obligatoria para todos los empleadores, empresas, unidades productivas y trabajadores del nivel de negociación respectivo.
- Solo pueden firmarse acuerdos pluri-individuales o plurisubjetivos, en niveles en los que no existen organizaciones sindicales.



Cuota sindical: Los trabajadores no sindicalizados también deberán pagar cuota sindical cuando sean beneficiarios de cualquier convención colectiva.



Medidas para MIPYMES: Se contemplan medidas de adaptabilidad, gradualidad y sostenibilidad empresarial.



Si tiene algún asunto pendiente
y/o inquietud comunicarse con:

Vicente Umaña Carrizosa
Socio

vicente.umana@phrlegal.com
+57 (601) 3257300 / +57 3228855663



POSSE | HERRERA | RUIZ