

BOLETÍN #37

LÓPEZ & ASOCIADOS ABOGADOS

20 AÑOS

DECRETO 0234

Negociación Colectiva unificada por niveles en el sector privado

Bogotá D.C., 18 de marzo de 2026

NEGOCIACIÓN COLECTIVA UNIFICADA POR NIVELES EN EL SECTOR PRIVADO

El 6 de marzo de 2026, el Gobierno Nacional expidió el **Decreto 0234 de 2026,** que subroga el Capítulo 7 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo **(Decreto 1072 de 2015)** y establece un esquema de negociación colectiva unificada por niveles superiores al de empresa, aplicable al sector privado y a los trabajadores oficiales.

1. ¿QUÉ REGULA EL DECRETO?

El decreto establece las reglas de la negociación colectiva en niveles superiores al de empresa, sin modificar el procedimiento vigente para la negociación de empresa: etapas, términos legales, fuero circunstancial y mecanismo de denuncia siguen rigiéndose por el Código Sustantivo del Trabajo.

- **Niveles habilitados de negociación colectiva por encima de la empresa:** Grupo de empresas, rama o sector de actividad, y cualquier otro nivel que las partes acuerden conforme a su representatividad.

- **Mesa y pliego únicos:** Cuando concurran varias organizaciones sindicales o múltiples empleadores en el mismo nivel, la negociación debe hacerse en una mesa única, con pliego unificado y representación proporcional de las partes.

- **Aplicación obligatoria de las convenciones sectoriales a todos los empleadores del nivel:** El artículo 2.2.2.7.8 dispone que la convención sectorial obliga a todos los empleadores del nivel respectivo, hayan o no participado en la negociación.



- **Restricción de los acuerdos pluri-individuales y plurisubjetivos:** El decreto prohíbe estos acuerdos en los niveles con presencia sindical, aunque la norma no precisa con suficiente claridad el alcance de esa prohibición frente a diferentes esquemas de beneficios extralegales.

- **Descuento obligatorio de cuota sindical:** Los trabajadores beneficiarios de la convención del respectivo nivel (afiliados o no) deben pagar una suma equivalente a la cuota ordinaria del sindicato, sin posibilidad de renunciar a los beneficios extralegales para eludir ese pago.

2. CONSIDERACIONES CLAVE

- **Piso mínimo sectorial obligatorio:** Las convenciones de empresa no pueden reducir la protección fijada en una convención sectorial o de nivel superior. Las cláusulas de adaptabilidad solo operan si la convención superior las prevé expresamente, indicando las materias susceptibles de ajuste, los límites del piso mínimo, el procedimiento requerido y el mecanismo de verificación.
- **Representatividad y papel del Ministerio:** Los empleadores tienen libertad de conformar su representación en la mesa. En caso de desacuerdo, el decreto establece cinco criterios objetivos subsidiarios: cobertura empresarial, cobertura laboral, incidencia económica, estabilidad institucional y participación en diálogo social. **El Ministerio del Trabajo** valida la representatividad de las organizaciones convocadas.
- **Reglas diferenciales para MIPYMES:** Cuando el sector tenga participación significativa de micro y pequeñas empresas, la convención debe incluir obligatoriamente plazos escalonados de implementación y topes de incidencia económica proporcionales a la masa salarial. Estas cláusulas de adaptabilidad no pueden excluir a las MIPYMES de la protección convencional ni reducir el piso mínimo legal.



IMPACTOS PARA LOS EMPLEADORES

MATERIA	IMPLICACIÓN PARA EL EMPLEADOR
Aplicación obligatoria de convenciones sectoriales	Un empleador estará obligado a aplicar una convención sectorial negociada por organizaciones empresariales a las que no pertenece, sin haber participado directamente en la negociación.
Restricción de acuerdos pluri-individuales	En sectores con presencia sindical, queda restringida la posibilidad de suscribir “acuerdos pluri-individuales” y “acuerdos pluri-subjetivos”, conceptos abstractos en el Decreto que podrían plantear interrogantes frente a los pactos colectivos de trabajo y políticas de beneficios, entre otros.
Descuento de cuota sindical a trabajadores no afiliados	Todos los trabajadores beneficiarios de la convención, sin importar si son o no afiliados un sindicato, quedan obligados al pago de una suma equivalente a la cuota ordinaria de los afiliados. No existe posibilidad de renunciar a los beneficios extralegales para eludir ese descuento.
Obligación de suministrar información económica	Ante petición motivada del sindicato, el empleador debe entregar información económica agregada. La negativa debe justificarse por escrito y es susceptible de revisión por comisión paritaria.

El Decreto 0234 de 2026 está vigente y su alcance cubre a todos los empleadores del sector respectivo, incluidos quienes hoy no tienen sindicatos ni convenciones. El debate jurídico sobre su legalidad continúa y es probable que derive en acciones judiciales; sin embargo, actualmente el decreto es plenamente aplicable y exigible, por lo cual las empresas deberán generar los planes de acción y respuesta pertinentes.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.

LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

20 AÑOS

@LÓPEZ & ASOCIADOS S.A.S
abogados@lopezasociados.net
www.lopezasociados.net
Bogotá / Medellín, Colombia